



VP/2012/003/0061

Stärkung der Arbeitnehmerbeteiligung in KMU.

Die Bauwirtschaft als Maßstab



European Federation
of Building
and Woodworkers



Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung in KMU. Fallstudie: Bausektor.

ENTWURF

VERFASSER:

CISL (Editing und Italien)

CONSULTING EUROPA (Frankreich und Deutschland)

DIESIS (Belgien)

JAN CZARZASTY (Polen)

Contents

Stärkung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung in KMU. Fallstudie: Bausektor.....	1
1. DIE MITBESTIMMUNG IN KMU IN DEN GEMEINSCHAFTLICHEN RECHTSQUELLEN	5
2. KMU IN EUROPA UND IN DEN UNTERSUCHTEN LÄNDERN	7
3. ABHÄNGIGE BESCHÄFTIGUNG, UNTERNEHMERTUM UND SELBSTSTÄNDIGKEIT	10
4. DIE ARBEITNEHMERVERTRETUNG IN KMU.....	13
5. DIE FRAGE DER ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN UND DAS RECHT AUF UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG	14
6. KMU UND FINANZIELLE BETEILIGUNG.	18
Zur Definition von KMU im Sinne einer Weiterführung der Studie.	18
Die finanzielle Beteiligung an KMU in Frankreich, Deutschland und Polen	21
EINIGE ABSCHLIESSENDE ÜBERLEGUNGEN	26
LÄNDERBERICHTE	30
Italien (only in English).....	30
Belgien	38
Frankreich.....	40
Deutschland	42
Polen	44

1. DIE MITBESTIMMUNG IN KMU IN DEN GEMEINSCHAFTLICHEN RECHTSQUELLEN

In Europa über Mitbestimmung zu reden, bedeutet auch, über die Entwicklung der KMU zu reden.

Viele schreiben dem EU-Recht das Verdienst zu, die Systeme der Tarifbeziehungen insbesondere dadurch auf ein partizipatorisches Modell hin bewegt zu haben, dass das Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung in den Rechtsquellen „Verfassungscharakter“ bekam. Das Recht auf Einbeziehung in strategische Unternehmensentscheidungen ist unter Artikel 27 im Kapitel „Solidarität“ der Grundrechtecharta der Europäischen Union verankert. Seit Inkrafttreten des Lissabon-Vertrages hat die Grundrechtecharta dieselbe programmatische Kraft und Verbindlichkeit wie die Bestimmungen der EU-Verträge.

Das ist das Ergebnis eines langen europäischen Weges zur Durchsetzung eines der Kernprinzipien der europäischen Integration: wenn die soziale Dimension ein Grundpfeiler der wirtschaftlichen und politischen Integration der europäischen Völker ist, dann ist der soziale Dialog die Methode zum Aufbau dieser sozialen Dimension.

Der soziale Dialog verpflichtet Institutionen und Sozialpartner dazu, Methoden für eine partizipatorische Gestaltung der Tarifbeziehungen zu finden, die im Gegensatz zum Austragen des Tarifkonflikts stehen. Sozialer Dialog bedeutet auf Unternehmensebene Mitbestimmung.

Es handelt sich dabei um einen langen Weg, weil die ersten gemeinschaftlichen Rechtsinstrumente zum Thema Mitbestimmung auf die siebziger Jahre zurückgehen (Verfahren zum Umgang mit Unternehmenskrisen); zu einer Weiterentwicklung kam es mit den für alle europäischen Unternehmer geltenden Rahmenrichtlinien (für Unternehmen mit über 50 Mitarbeitern). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass für europäische Unternehmer eine umfassende Pflicht besteht, ihre Beschäftigten zu Fragen bezüglich der Arbeit, der Arbeitsorganisation und auch bezüglich strategischer Unternehmensentscheidungen zu unterrichten und anzuhören.

Aber die Gesetzgebung ist nur einer der Kanäle, über den sich die Mitbestimmung in Europa verbreitet. Ein weiterer Kanal ist der wechselseitige Einfluss der Tarifsysteme aufeinander. Der wirtschaftliche Integrationsprozess hat die Zahl der gemeinsamen Arbeitsbereiche der europäischen Gewerkschaften erhöht und damit den Austausch von Mitbestimmungs-Knowhow ermöglicht, das schließlich zu einem gemeinsamen Gut der europäischen Gewerkschaftsbewegung wurde. Branchenausschüsse für den sozialen Dialog, europäische Betriebsräte und transnationale Rahmenvereinbarungen sind ein spontaner Annäherungsfaktor für die nationalen Systeme.

Ein dritter Kanal ist die fortschreitende Harmonisierung der Unternehmensführungsmodelle. Außerhalb der nationalen Räume des Arbeitsrechts und über die gegenseitige Befruchtung der Tarifmodelle hinaus hat das Mitbestimmungsmodell dort neue Durchsetzungsmöglichkeiten gefunden, wo Gesellschaftsmodelle gesucht wurden, die der Logik der sozialen Marktwirtschaft entsprechen, wie sie in Artikel 3 des Gründungsvertrags der Europäischen Union verkündet wird.

Im Gesellschaftsrecht und in den Regelwerken zur guten Unternehmensführung, im Zusammenspiel von *Soft Law* und *Hard Law*, erlebt die europäische Mitbestimmungspolitik einen Quantensprung. Während es aus arbeitsrechtlicher Sicht vor allem um Unterrichtung und Anhörung geht, so ist im gesellschaftsrechtlichen Sprachgebrauch ausdrücklich von Mitbestimmung die Rede. Ob es nur darum geht, die Wirkung neuer europäischer Gesellschaftsformen auf die nationalen Mitbestimmungssysteme zu neutralisieren (siehe beispielsweise das Statut der europäischen Aktiengesellschaft), oder darum, den Schutz von Interessenträgern in bestimmten gesellschaftsrechtlichen Fragen zu stärken (siehe die europäische Regelung für transnationale Fusionen oder transnationale öffentliche Übernahmeangebote): das Recht der Arbeitnehmer, sich zu äußern, nimmt immer mehr Züge der Mitbestimmung an, ohne jedoch das Vetorecht zu erreichen, das für einige Systeme in Europa typisch ist (z.B. Deutschland).

Aber die europäischen Politiken gehen darüber hinaus. Die immer stärker verbreitete Mobilität von Unternehmen und Kapital erfordert auch eine Angleichung im Bereich der Unternehmensführungssysteme, also der *Governance*. Der von der europäischen Kommission vorgeschlagene Ansatz sieht den Markt als den Bereich, in dem allgemeine oder spezielle Interessen miteinander in Wechselbeziehung stehen, und bestimmt diejenigen Interessen, die gegen Verzerrungen einer starken Machtkonzentration der Unternehmen bzw. der Unternehmensführer geschützt werden müssen. Dies bietet einen fruchtbaren Boden für den Aufbau neuer Wege der Mitbestimmung in Europa.

Wenn „wir alle“ der Markt sind, dann heißt Schutz des Marktes nicht dasselbe wie Schutz der Unternehmen. Diese sind eine Familie unter den zahlreichen Akteuren, die auf dem Markt leben. Den Markt schützen bedeutet also, sich um alle rechtmäßigen bzw. anerkannten Interessen dieser Vielfalt von Akteuren zu kümmern. Der Schutz des Marktes erfordert somit Transparenz der Entscheidungen und Zugang zu den Informationen über das Verhalten der Unternehmen. Der Begriff *Accountability* verbreitet sich: dieser englische Begriff benennt die Übernahme der Verantwortung für das eigene Handeln. Verbindliche oder richtungweisende Regelungen (englisch: *Soft law* und *Hard law*) für eine gute Unternehmensführung erkennen an, dass einige Interessenträger (*Stakeholder*) das Recht auf Mitsprache haben. Dazu gehören die Arbeitnehmer. Damit finden innovative Mitbestimmungsformen wie Belegschaftsaktien und finanzielle Beteiligung (siehe beispielsweise den 2012 von der Europäischen Kommission veröffentlichten „Aktionsplan: Europäisches Gesellschaftsrecht und Corporate Governance“) Anerkennung.

Das Neue daran sind nicht die Instrumente als solche. Die Instrumente der finanziellen Beteiligung sind seit Jahrzehnten in Europa gut bekannt. Sie sind in Frankreich und im angelsächsischen Raum verbreitet und wurden in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts mit begrenztem Erfolg in den sozialdemokratisch regierten nordeuropäischen Ländern gefördert; die Frage der Wirtschaftsdemokratie wurde gemäß den damaligen Wertekanon interpretiert.

Die Neuheit besteht heute im wirtschaftlichen und sozialen Kontext, in dem diese Instrumente Anwendung finden sollen. Die Instrumente der Mitbestimmung müssen auf neue Bedürfnisse reagieren. Mobilität der Unternehmen, Volatilität des Kapitals, Finanzialisierung der Wirtschaft, Rückzug des Staates aus der Unternehmerrolle: all dies sind Faktoren, die die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerseite in ihren herkömmlichen Formen eher verringern. Hinzu kommt die Frage der Ungleichheiten, die mit einer übermäßigen Kapitalkonzentration einhergehen. Die Einkommensverteilung wird eine immer schwierigere Aufgabe, wenn eine der Einkommensquellen – das Kapital – so ungleich verteilt ist. Ungleichheit zeigt sich in

einer – verglichen mit der Kapitalvergütung - immer niedrigeren Vergütung des Faktors Arbeit und darin, dass es für Bürger schwierig ist, Finanzinstrumente zu besitzen.¹

Der Besitz von Finanzinstrumenten spielt nicht nur für die Umverteilung von Reichtum eine Rolle. Er wirkt sich auch auf die Entscheidungsfähigkeit aus, da in einer Marktwirtschaft die Entscheidungsbefugnis normalerweise mit dem Besitz von Wertpapieren verbunden ist (deutlichstes Beispiel sind Aktien). Wenn demokratische Institutionen die Beteiligung von Bürgern am politischen Leben gewährleisten, dann sind die Instrumente der Wirtschaftsdemokratie aufgerufen, die am Markt ausgeübte Entscheidungsgewalt auszugleichen. Derzeit ist die Entscheidungsgewalt aufgrund der vorgenannten Faktoren so stark konzentriert, dass sich mittlerweile die These von der marktkonformen Demokratie bzw. Politik verbreitet hat.

Von der Mitbestimmung werden also nun zwei Dinge verlangt, die vorher nicht verlangt wurden: die Demokratisierung der Finanzmärkte und das Streben nach einer effizienteren Umverteilung des Wohlstands. Beide Aspekte scheinen prägende Elemente der positiven Beziehung zu werden, die zwischen Demokratie und Markt bestehen muss. In anderen Worten, Mitbestimmung wird in Europa immer deutlicher im Rahmen der Wirtschaftsdemokratie zutage treten.

2. KMU IN EUROPA UND IN DEN UNTERSUCHTEN LÄNDERN

In der Zeit vor der Krise² gab es in den 27 Mitgliedsstaaten der Union 20 Millionen eingetragene Unternehmen (ohne die Finanzbranche). 99,98% dieser Unternehmen sind KMU. 91,8% sind Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern. 6,9% sind kleine Unternehmen (10 bis 49 Mitarbeiter). 1,1% sind mittlere Unternehmen (50 bis 249 Mitarbeiter). Die restlichen 0,2% sind große Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern.

Anzahl der Unternehmen und wirtschaftliche Relevanz

	Gesamt	KMU	Kleinst	Klein	Mittel	Groß
Anzahl Unternehmen (Millionen)	19.65	19.60	18.04	1.35	0.21	0.04
Anteil (%)	100.00	99.8	91.8	6.9	1.1	0.2
Beschäftigte (Millionen)	126.7	85.0	37.5	26.1	21.3	41.7
Anteil (%)	100.0	67.1	29.6	20.6	16.8	32.9
Wertschöpfung (Milliarden EUR)	5,360	3,090	1,120	1,011	954	2,270
Anteil (%)	100.0	57.6	20.9	18.9	17.8	42.4
Erkennbare Arbeitnehmerproduktivität	42.3	36.4	29.9	38.7	44.8	54.4
	100.0	86.1	70.7	91.5	105.9	128.6

Der Prozentanteil der KMU an der Gesamtzahl der Unternehmen ist für alle EU-Staaten ähnlich, er schwankt zwischen 99,99% und 99,6%. Größere Unterschiede gibt es bei der Beschäftigtenzahl: hier schwanken die Anteile zwischen 80% in Ländern wie Spanien,

¹ Es gibt eine umfangreiche Bibliografie zu den wachsenden Ungleichheiten in den westlichen Volkswirtschaften. Vor kurzem stieß der OECD-Bericht auf große Resonanz ...

² Im Allgemeinen werden bei statistischen Erhebungen die Unternehmen nach der Größe geordnet, wobei die Mitarbeiterzahl zugrundegelegt wird. Die Eurostat-Daten zu den Mitarbeiterzahlen der KMU stammen aus den Jahren 2005 und 2006.

Griechenland, Italien und 60% im Vereinigten Königreich, der Slowakei und Finnland. In den übrigen Ländern liegt der Anteil der in KMU Beschäftigten in der Nähe von 67%.³.

Die Länder unterscheiden sich auch bezüglich der Größenklassen. Es wird denjenigen Ländern ein gewisser Wettbewerbsvorteil zugeschrieben, bei denen eine höhere Konzentration im Bereich der mittelgroßen Unternehmen besteht. Im Vereinigten Königreich und in Deutschland haben die KMU insgesamt einen größeren Anteil der Beschäftigten und dies wirkt sich auf Entwicklung, Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum positiv aus.

Bei einer eingehenderen Analyse stellt man fest, dass die Branchen mit den meisten KMU der Bausektor (2,7 Millionen Unternehmen) und der Dienstleistungssektor (mehr als 14 Millionen Unternehmen) sind. Was die Beschäftigtenzahl betrifft, so liegen die KMU der Bauwirtschaft bei 10,5 Millionen, also 88% der Gesamtzahl (12 Millionen). Im Dienstleistungssektor (ohne Finanzdienstleistungen) entsprechen die 35,4 Millionen Arbeitnehmer der KMU 68% der insgesamt in diesem Sektor Beschäftigten.

In der Industrie sind 2 Millionen KMU tätig. In einigen Branchen, wie der Metallbranche (ohne Maschinenbau) stellen die KMU 82% der Beschäftigten; im Recycling-Sektor sind es 88,5% und in der Holzbranche 84,4%. Im Textilsektor liegt der Beschäftigtenanteil der KMU zwischen 70 und 80%, in anderen Branchen liegt der Anteil der in KMU Beschäftigten unter 20%, wie im Bergbau, der Erdöl- und Kohleförderung, Kfz, Strom und Gas.

Die Betriebsgröße spielt eine nicht unwichtige Rolle bezüglich der Fähigkeit des Produktionssystems, erfolgreich auf die Herausforderungen der wirtschaftlichen Situation zu reagieren. Wenn die Fähigkeit zum Export ein Erfolgsfaktor für eine innovative und spezialisierte Wirtschaft ist, so ist "zu klein" zugegebenermaßen nicht mit "zu stark" kompatibel. Ein gewisses Mindestpotential ist erforderlich, um auf Schwellenmärkte wie China, Indien, Russland oder Brasilien zugehen zu können.

Aber allein auf die Beschäftigtenzahlen gestützte Statistiken ermöglichen es nicht, zu beurteilen, wie viele Unternehmen durch Partnerschaften eine kritische Masse erreichen. Es herrscht allerdings breite Übereinstimmung dahingehend, dass die deutsche und die britische Wirtschaft auf den internationalen Märkten stärker sind als die italienische und die spanische, und einer der Gründe dafür wird in der Betriebsgröße gesehen.

Im Bausektor ist die Zugkraft großer Unternehmen für die Zulieferwirtschaft weniger ausgeprägt als in der Schwerindustrie. Die KMU der Branche leben mehr als in anderen Branchen vom heimischen Markt, d.h. von der Binnennachfrage (d.h. Kommunen und Privathaushalte), die über den Gesundheitszustand der gesamten Branche entscheidet.

Aus diesem Grund ist die derzeitige Sparpolitik eine Bedrohung für kleine Unternehmen und Handwerksbetriebe. Aus den gleichen Gründen ist es notwendig, dass die großen Gemeinschaftsstrategien (z.B. die 2020-Strategie) auf die Bedürfnisse dieses Unternehmenstyps abgestimmt werden.

Was die Fähigkeit von KMU betrifft, Arbeitsplätze zu schaffen, so müssen diese unterschiedlich gewichtet werden. Es gibt durchaus Begründungen für die Annahme, dass ein Arbeitsplatz in einem Unternehmen an der Spitze des Produktionsprozesses (*Upstream*) höher einzuschätzen ist als ein Arbeitsplatz in einem Subunternehmen (*Downstream*). Dies hängt damit zusammen, dass ein fragmentierter Produktionsprozess, die Kontrollhierarchie der

³ In diesen Erhebungen spielt jedoch auch die Einstufung von Selbstständigen bzw. Einzelunternehmern ohne Mitarbeiter eine wichtige Rolle.

Unternehmen, die Auftragskette bei Ausschreibungen oder die Auslagerung von Dienstleistungen in der Industrie als Deckmantel für den Versuch fungieren, Regeln und Vorschriften – einschließlich grundlegender Arbeitnehmerschutzregeln – zu umgehen.

Im Bausektor tritt dies verstärkt auf. Italienische Studien zeigen, dass die Größe der ausführenden Subunternehmen entlang der Auftragskette abnimmt; mit jeder Weitergabe des Auftrags sinkt die Wertschöpfung, es verschlechtern sich die Margen und die Arbeitsbedingungen.

Dies alles geschieht zu einer Zeit, in der es um die Privatinitiative nicht gut bestellt ist. Kleinst- und Kleinunternehmen wurden durch die Maßnahmen zum Ausgleich makroökonomischer Ungleichgewichte (wie sie von ihren Verfechtern genannt werden) bzw. durch die Austeritätspolitik (wie ihre Gegner sagen) benachteiligt. Die Fallstudien lassen einige Faktoren für eine Wirtschaftsschrumpfung erkennen, die bekannt sind und hier nur kurz erwähnt werden sollen.

Die Krise wirkt sich auch auf Kleinstunternehmen aus, wenn auch zu unterschiedlichen Zeitpunkten. In Deutschland wird ein Umsatz- und Gewinnrückgang für alle KMU erwartet, die übrigens geringeren Nutzen aus der für die deutsche Industrie positive Exportsituation zu ziehen scheinen. Kleinstunternehmen sind nur zu 2% an den deutschen Exporten beteiligt, die KMU insgesamt nur zu 20%. Daher fordern die Gewerkschaften Maßnahmen zur Belebung der privaten Binnennachfrage, die sich vor allem an die KMU richtet.

Polen hat für das Jahr 2013 einen abrupten Wachstumsrückgang der Wirtschaft zu verzeichnen. Das Wachstum von BIP und Produktivität liegt bei ca. 1%. Die Sparmaßnahmen begleiten Polen auf dem Weg zur gemeinsamen Währung aber bremsen die Wirtschaft. Die Wirtschaftsprognosen für den Bausektor kehren sich ins Minus um, nachdem die aus den großzügigen Mitteln der europäischen Strukturfonds finanzierten Infrastruktur-Großaufträge und die Arbeiten im Rahmen der Fußball-Europameisterschaft zwei Jahre lang ein starkes Branchenwachstum gewährleistet hatten.

In Belgien gab es für die Branche eine ähnliche Konjunkturbremse wie in Deutschland, in Italien und Frankreich bestehen deutliche Anzeichen einer Rezession. Eine Schuldenkrise hat in Italien die Bauwirtschaft in all ihren Bereichen stark getroffen.

Ein vom europäischen Parlament in Auftrag gegebener Bericht [bibliographische Angaben] nennt einige Bereiche für Maßnahmen, die die Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung in KMU lindern können. Einige betreffen Zuschüsse für Unternehmen zur Beschäftigungssicherung, verbunden mit Maßnahmen zur Nachfragebelebung. Allerdings werden diese als Notmaßnahmen bezeichnet, die oft von Partikularinteressen mit Beschlag belegt werden und in jedem Falle langfristig eine stark wettbewerbsverzerrende Wirkung haben. Ein Beispiel dafür sind Kurzarbeitsregelungen, wie sie in Europa weit verbreitet sind; diese verfolgen zwar die lobenswerte Absicht, während einer vorübergehenden schwierigen Phase wertvolle Kompetenzen in den Unternehmen zu halten, führen jedoch dazu, wirtschaftlich nicht nachhaltige Unternehmens- bzw. Beschäftigungssituationen zu bewahren.

Strategien zur Förderung des Humankapitals hingegen (Bildung, Weiterbildung, Mobilität der Arbeitskräfte) scheinen eher geeignet, auf lange Sicht einerseits die Produktivität und Innovationsfähigkeit der europäischen Wirtschaft zu stärken und andererseits die Effizienz des Kapitalmarkts in Bezug auf die Rekapitalisierung von Unternehmen bzw. auf den Zugang von KMU zu Krediten zu steigern.

Das gemeinsame Rezept zur Stärkung der europäischen Wirtschaft liegt in den Rahmenstrategien der europäischen Union, die ihre Antriebskraft in der neuen europäischen Governance finden sollten. Das europäische Semester ist das Governance-Verfahren, mit dessen Hilfe die Mitgliedsstaaten der Union die 2020-Strategie in einem neuen Kontext der Zusammenarbeit und der gegenseitigen Kontrolle umsetzen.

In diesem Kontext müssen es der soziale Dialog und die Mitbestimmung den Sozialpartnern ermöglichen, einen Beitrag zu leisten. In diesem Sinne dürfen die Tarifbeziehungen für KMU nicht mehr Gegenstand von Ausnahmeregelungen der Gemeinschaftspolitik und des Gemeinschaftsrechts sein, sondern sie müssen ganz im Gegenteil im Mittelpunkt der europäischen Politiken zur Stärkung der sozialen Dimension des Binnenmarktes stehen.

3. ABHÄNGIGE BESCHÄFTIGUNG, UNTERNEHMERTUM UND SELBSTSTÄNDIGKEIT

In diesen Jahren wirtschaftlicher Schwierigkeiten verschwimmt allmählich die Grenze zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit. Wir konzentrieren uns hier auf drei Gruppen: Unternehmen, die Beschäftigung anbieten, selbstständig Erwerbstätige, abhängig Beschäftigte.

In einer Zeit der Stagnation der gesamten europäischen Wirtschaft ist es logisch, dass die Zahl der Unternehmen sinkt. Dies gilt jedenfalls für Italien. 2010 waren 100.000 weniger Unternehmen gemeldet als 2008, ca. 3 Millionen Arbeitsplätze gingen dadurch verloren.

In Frankreich tritt der Rückgang besonders in der Zahl der Kleinstunternehmen mit mindestens einem Mitarbeiter zutage. In Deutschland und Polen ist bei den Kleinst- oder Kleinbetrieben kein Rückgang zu verzeichnen, obwohl die Konjunkturaussichten im laufenden Jahr wohl etwas schlechter werden⁴. Dies wird von den zu dieser Studie herangezogenen Beobachtern für wahrscheinlich, wenn nicht sogar bereits Realität, gehalten.

Wichtig ist dabei, dass diese Studie in einer Situation durchgeführt wird, in der alle Länder der Union von einer starken Wirtschaftskrise betroffen sind.

Angesichts dieses negativen Wirtschaftsszenarios bleiben weiterhin die großen gemeinsamen Entwicklungsprogramme auf der Tagesordnung der Staatsregierungen; deren Umsetzung wird durch eine gestärkte gemeinsame Wirtschaftsregierung begünstigt. Dazu gehören die 2020-Strategie, die Binnenmarktakte, die neue Sozialagenda der EU, um die für unser Thema wichtigsten zu nennen. Die gemeinschaftlichen Ambitionen müssen sich mit der aktuellen Krise und den zu behebenden Störungen auseinandersetzen: mit der geplatzten Spekulationsbombe, der darauf folgenden Unterbrechung der Kreditvergabe bis hin zur Explosion der Staatsschulden und der Arbeitslosigkeit.

Eine der Auswirkungen dieser Störungen ist der Anstieg der selbstständig Erwerbstätigen. Es soll hier keinesfalls gegen den Unternehmergeist europäischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen argumentiert werden, die den Sprung in die Selbstständigkeit wagen; was jedoch auffällt, ist der verbreitete Versuch, abhängige Beschäftigungsverhältnisse in selbstständige zu verwandeln, mit dem – oft kaum verborgenen - Ziel, den

⁴ Die Länder-Fallstudien in der Anlagen bieten umfangreichere Daten zur Situation der kleinen und Kleinstunternehmen in den jeweiligen Ländern.

Arbeitnehmerschutz zu umgehen oder (für die Nachgiebigeren) den Arbeitsmarkt zu flexibilisieren. Dort wo sich hinter einer Scheinselbstständigkeit wirtschaftliche Abhängigkeit verbirgt, besteht kaum die Möglichkeit, dass eine „Ich-AG“ neue Arbeitsplätze schafft; viel eher wird dem Abbau von Schutzrechten und dem sozialen Abstieg Vorschub geleistet. Eine unternehmerische Initiative von Scheinselbstständigkeit zu unterscheiden ist ebenso kompliziert wie notwendig. Es ist notwendig, weil jede Art der Förderung unternehmerischer Tätigkeit wirkungslos bleiben könnte, wenn die Hilfe einer Initiative ohne jegliche echte Unternehmensperspektive zugute käme. Jede Beschäftigungspolitik würde außerdem unterminiert, wo das Zusammentreffen von Nachfrage und Angebot auf dem Arbeitsmarkt verfälscht würde.

Das Erkennen einer echten Unternehmensinitiative erfordert jedoch die Beurteilung eines „Potentials“ und ist damit nur schwer im Voraus zu bewerten. Sicherlich sorgt der sprunghafte Anstieg der Zahl der Einzelunternehmen ohne Mitarbeiter für einen Anstieg der im Handelsregister verzeichneten Unternehmen; dahinter verbirgt sich jedoch die beunruhigende Tatsache, dass immer mehr Kleinunternehmen mit Mitarbeitern vom Markt verschwinden. In Frankreich wurde 2008 ein neues Gesetz verabschiedet, das durch die Einführung einer neuen Form des Einzelunternehmens viele Franzosen zur Gründung einer „Ich-AG“ in besonders dynamischen, innovativen Branchen gebracht hat. 2012 wurden bereits 307.000 von insgesamt 550.000 Unternehmen mit dieser neuen Rechtsform gegründet. Das Gesetz ist umstritten und hat zu negativen Reaktionen der Handwerksverbände geführt, die aufgrund der selektiven Steuervorteile und der verwaltungstechnischen Erleichterungen eine marktverzerrende Wirkung beklagen. Seitens der Gewerkschaften wird der Missbrauch des Gesetzes beklagt, das zu einem enormen Anstieg der Scheinselbstständigen geführt hat (der durchschnittliche Jahresumsatz dieser Ich-AGs beträgt 5.800 Euro). Auch in diesem Fall weist gerade der Bausektor die stärksten Verzerrungseffekte auf.

In ganz Europa ist der deutliche Anstieg der Einzelunternehmen ohne Mitarbeiter im Baubereich besorgniserregend; die Intensität der Arbeit und die prekäre Beschäftigungssituation führen hier leicht zu einer verzerrten Form der Selbstständigkeit. Gerade im Bausektor zeigt sich, dass die Aufspaltung des Produktionsstandorts (z.B. der Baustelle) den Arbeitsplatz abqualifiziert und die Anwendung einer wirksamen Politik für die Wettbewerbsfähigkeit der Branche in Bereichen wie Arbeitsschutz, Umweltschutz, berufliche Bildung, Verfügbarkeit von Fachkräften, Transparenz von Ausschreibungsverfahren und fairer Wettbewerb erschwert.

In einer europäischen Perspektive ist der Anstieg der selbstständigen Erwerbstätigkeit mit der Frage der Mobilität der Arbeitskräfte verbunden. Die Gesetzesentwicklung der letzten Jahre hat die Freizügigkeit für Dienstleistungen gestärkt. Arbeit im Ausland als „Dienstleistung“ anzubieten bringt einige Vorteile. Ein Beispiel sind die Übergangsmaßnahmen zur Öffnung des Arbeitsmarktes für Bürger von neuen Beitrittsländern der Gemeinschaft. Einschränkende Maßnahmen behindern die Suche nach abhängiger Beschäftigung im Ausland, während Unternehmen und Selbstständige Freizügigkeit ohne Einschränkungen genießen. Aus diesem Grund forderte der europäische Gewerkschaftsbund kürzlich, für europäische Arbeitnehmer aus den ärmeren Mitgliedsstaaten (wie Rumänien, Bulgarien, Kroatien) keine Zugangsbeschränkungen zu den nationalen Arbeitsmärkten anzuwenden.

Die transnationale Entsendung von Arbeitnehmern nahm mit dem Inkrafttreten der europäischen Richtlinie über die Freizügigkeit von Dienstleistungen aus dem Jahr 2006 zu. In Deutschland stieg die Zahl der aus anderen EU-Staaten entsendeten Arbeitnehmer zwischen

2009 und 2011 von 50.000 auf 71.000. In Frankreich liegt die Zahl der aus dem Ausland entsendeten Arbeitnehmer bei ca. 190.000.

Seit 2007 stieg ihre Zahl um 4.000, während die Zahl der Beschäftigten in der Branche um 52.000 zurückging. Wahrscheinlich liegt die Dunkelziffer noch höher, denn das EU-Recht beinhaltet keine Meldepflicht für entsendete Arbeitnehmer bei den Behörden des Aufenthaltslandes. Entsendete Arbeitnehmer spielen auch für Länder wie Polen eine Rolle, nicht nur, weil immer mehr polnische Unternehmen mit selbstständigen Erwerbstätigen oder mit transnationaler Entsendung auf dem europäischen Markt präsent sind, sondern auch, weil Polen selbst die Verzerrungen der Beschäftigungsverhältnisse erlebt, die durch Arbeitskräfte aus Nachbarländern wie der Ukraine entstehen, deren Bürger zum Arbeiten in Polen keine Genehmigung benötigen.

Dies bringt uns zur Situation der dritten Gruppe, den abhängig Beschäftigten. Die Regelung abhängiger Beschäftigungsverhältnisse wurde in Europa tiefgreifenden Änderungen unterzogen, um all diejenigen Schutzfunktionen zu beseitigen, die von einigen Parteien als Starrheit oder Privilegien gesehen werden, wie beispielsweise Beschränkungen der Kündigungsmöglichkeiten für einzelne Arbeitnehmer und Einschränkungen der einseitigen Entscheidungsgewalt des Arbeitgebers in Fragen der Arbeitsorganisation.

Zu diesem langfristigen Trend kommt die Dringlichkeit der Krise hinzu, die die Frage der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und die unhaltbare Staatsverschuldung in vielen europäischen Staaten zu unumgänglichen Themen gemacht hat. Es handelt sich um ein komplexes Zusammenspiel von Ineffizienzen in der Beherrschung des Binnenmarktes und der makroökonomischer Ungleichgewichte, die in den letzten Jahrzehnten sträflich vernachlässigt worden waren.

Die so oft beschworene Wirtschaftsregierung Europas nahm in den schwierigen Jahren der Krise durch eine tumultuöse Abfolge von Reformen innerhalb und außerhalb der europäischen Verträge Gestalt an. Dabei geht es um einen multilateralen Prozess, der im Sinne einer gegenseitigen Beaufsichtigung der Staaten auf mehreren Ebenen abläuft und verschiedene Sektoren der europäischen Wirtschaft und Finanz betrifft.

Die europäischen Bürger lernen diese Komplexität erst kennen. Es erscheint offensichtlich, dass die Wirtschaftsregierung Europas soziale Themen in das gemeinschaftliche (bzw. intergouvernementale) Spiel gebracht hat, die bis vor wenigen Jahren noch vollständig vom gemeinsamen Spielfeld verbannt waren. Dazu gehören Arbeitsmarktreformen, Lohn- und Lohnkostenpolitik, Renten und Sozialfürsorge, Besteuerung von Personen, Arbeit und Unternehmen usw.

Im Rahmen dieser Prozesse haben viele europäische Staaten tiefgreifende Beschäftigungsreformen hinnehmen müssen, die die Rechte einzelner Arbeitnehmer beschränken. Man denke nur an all die Länder, in denen der Kündigungsschutz auf Druck der europäischen Institutionen, der Zentralbank, des internationalen Währungsfonds, und auch mit der schweigenden Zustimmung der Partnerländer der EU von den Regierungen einseitig beschränkt wurde, um in den Volkswirtschaften die Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit zu beschleunigen. In Ländern wie Spanien, Portugal, Griechenland, Ungarn, Rumänien, wurden die Gesetzesreformen von Maßnahmen zur Schwächung der Tarifverträge begleitet – hart an der Grenze der Wahrung gewerkschaftlicher Grundrechte, wie einige meinen – um zu verhindern, dass die Sozialpartner tarifvertraglich das wieder festlegen, was der Gesetzgeber per Gesetz abschaffen wollte.

In den KMU wird der Druck auf die Arbeitsbedingungen dadurch verstärkt, dass es schwierig ist, gemeinsame Wege des sozialen Dialogs zu finden. Während in Ländern wie Frankreich, Italien und Belgien der soziale Dialog anstrebt, den tarifvertraglichen Schutz für die Arbeitnehmer der KMU auszubauen, ist in Deutschland ein drastischer Abbau des Schutzniveaus der Tarifverträge zu verzeichnen. Dies zeigt sich im immer stärkeren Auseinanderklaffen von Tariflohn und tatsächlichem Lohn; der Unterschied liegt im Bausektor mittlerweile bei bis zu 20%. Die Aufweichung der Tarifverträge in der größten Volkswirtschaft Europas hat zu einem Jahrzehnt der Mäßigung bei Lohnforderungen geführt, mit Auswirkungen auf den gesamten Binnenmarkt und insbesondere auf die Eurozone.

4. DIE ARBEITNEHMERVERTRETUNG IN KMU.

Wenn von kleinen und mittleren Unternehmen die Rede ist, geht es um eine so breite Gruppe, dass sie für die Welt der Unternehmen als repräsentativ gelten kann. Immerhin umfasst sie 20 Millionen Unternehmen, die zwei Drittel der Arbeitnehmer des Privatsektors beschäftigen (ca. 87,5 Millionen Menschen).

Bei Ausnahmeregelungen für KMU geht es um die Beschränkung der Anwendung von Bestimmungen oder Maßnahmen auf die sehr kleine Gruppe der großen Unternehmen (43.000 Großunternehmen, aber 43 Millionen Arbeitnehmer) oder darum, innerhalb der Gruppe der KMU Untergruppen mit einheitlichen oder besonderen Merkmalen auszuwählen. So kann eine Politik für Kleinstunternehmen, Unternehmen mit geringem Umsatz oder Unternehmen einer bestimmten Branche gestaltet werden.

Bezogen auf den Untersuchungsbereich dieser Studie finden die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten in Europa Anwendung auf Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten, während es der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union erlaubt, Kleinstunternehmen von der Pflicht zur Beteiligung der Mitarbeiter im Falle einer Unternehmenskrise zu befreien.

Das Gemeinschaftsrecht hat in jedem Falle zu einer Harmonisierung der einzelstaatlichen Gesetze beigetragen. Der Blick in unsere Fallstudien zeigt, dass 2008 in Polen die Schwelle für die Pflicht zur Bildung eines Betriebsrates von 100 auf 50 Mitarbeiter gesenkt wurde, speziell um das Recht auf Unterrichtung und Anhörung durchzusetzen.

Bezüglich der Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeiter schweigt das Gemeinschaftsrecht. In Italien, Belgien und Frankreich ist jedoch eine Arbeitnehmervertretung auch in kleineren Betrieben vorgesehen; es treten allerdings Schwierigkeiten auf, die unternehmensübergreifende Formen der Mitbestimmungsgestaltung wünschenswert erscheinen lassen.

Das System der Betriebsräte in Deutschland gewährleistet keine Mitarbeitervertretungen in KMU (nur 10% gründen einen Betriebsrat). Das deutsche Mitbestimmungssystem bestätigt die Annahme, dass die betriebliche Dimension der Mitbestimmung bei kleineren Betrieben ungünstiger ist. Die Gewerkschaft strebt vielmehr die Einführung von branchenweiten Mindestlöhnen und eine allgemeine Anwendung der Tarifverträge an. Diese Strategie hat in Belgien großen Erfolg, auch aufgrund des dort üblichen Systems der Kommissionen für sozialen Dialog, in denen auch die Tarifverträge ausgehandelt werden, die per Gesetz für alle Arbeitnehmer, auch für die Beschäftigten von KMU, gelten. In Polen gibt es hingegen in den

Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten keine oder kaum eine Arbeitnehmervertretung. Der Grund dafür besteht auch in den gesetzlichen Vorschriften und Regelungen für Arbeitnehmervertretungen am Arbeitsplatz und für die Bildung von Gewerkschaften.

Aus den Beobachtungen, die in den analysierten Ländern gesammelt wurden, ergibt sich jedoch, dass die Dimension der Mitbestimmung die ideale Dimension auch für die Gestaltung der Tarifbeziehungen mit den KMU bleibt. Bisher ist diese Dimension im Gemeinschaftsrecht noch wenig vertreten.

Die EBC⁵ setzt sich für Unternehmensverbände ein. Die EBC betrachtet die Entwicklung eines überbetrieblichen sozialen Dialogs als positiv. Aus diesem Grund fordert sie eine Beteiligung am Branchenausschuss für den sozialen Dialog, um die besondere Sichtweise der KMU einbringen zu können. Obwohl sie von der Europäischen Kommission als repräsentativ anerkannt wird, ist die EBC am Tisch des sozialen Dialogs nicht zugelassen, weil die derzeitige Arbeitgeberorganisation FIEC, die vor allem die großen Unternehmen der Bauwirtschaft vertritt, sich ihrer Teilnahme widersetzt.

Was die europäischen Bestimmungen außer Acht lassen, ist das Beziehungsgeflecht, das Unternehmer und Gewerkschaften in Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern mit einander verbindet. Der europäische Gesetzgeber lässt damit 1,4 Millionen Unternehmen in Frankreich (Firmen mit 1-50 Beschäftigten), 1,5 Millionen Unternehmen in Deutschland, 3,5 Millionen Unternehmen in Italien, 300 in Belgien und 1,7 Millionen in Polen unbeachtet.⁶

Für die Zwecke unserer Untersuchung soll nicht die fehlende Anwendung einiger Arbeitnehmerrechte kritisiert werden; vielmehr soll betont werden, dass die Gemeinschaftspolitik nicht in der Lage ist, das von selbst entstehende Beziehungsgeflecht von Gewerkschaften und Arbeitgebern der kleinen und mittleren Betriebe zu nutzen. Gerade dieses Beziehungsgeflecht erfasst jedoch den Geist der Gemeinsamkeit des Gemeinschaftlichen Besitzstands, im Sinne einer Mitbestimmung, die eine wirtschaftliche und soziale Programmgestaltung nah an den Bedürfnissen der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter begünstigt.

5. DIE FRAGE DER ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN UND DAS RECHT AUF UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG

Es wurde bereits auf die positiven und negativen Aspekte der Mobilität von Unternehmen und Dienstleistungen sowie der transnationalen Entsendung von Arbeitnehmern hingewiesen.

Dieses Thema ist verknüpft mit der Problematik der Schwarzarbeit, der Zunahme der Scheinselbstständigkeit und der Anwendbarkeit von Tarifverträgen. In anderen Worten, die Entsendungsproblematik hat die Kluft erkennen lassen, die zwischen der rein nationalen Ausrichtung des Beschäftigungsschutzes und der transnationalen Dynamik der Wirtschaft liegt.

⁵ Seit 2008 hat die EBC mit drei Projekten "Under Construction" ihre Mitglieder an einem Prozess des "capacity building" und an der Verbreitung positiver Praktiken zum Unternehmer-Verbandswesen beteiligt.

⁶ Es handelt sich um Näherungswerte, die aus den Länderberichten mit Daten von 2010 und 2011 ermittelt wurden, wobei aus den Zahlen zu Kleinstunternehmen die "Ich-AGs" ohne Mitarbeiter herausgefiltert wurden.

In dieser Untersuchung wird versucht zu überprüfen, ob die Umsetzung der Unterrichts- und Anhörungsrechte der Mitarbeiter bewirken kann, dass transnational entsendete Arbeitnehmer Zugang zu einem umfassenderen Arbeitnehmerschutz erhalten.

Die Fälle der einzelnen Länder zeigen, dass es hier vor allem um kleine und kleinste Unternehmen geht. Es sind Firmen, die am unteren Ende des Produktionszyklus stehen (*Downstream operation*) und deren Wettbewerbsvorteil in den niedrigeren Lohnkosten liegt.

In Deutschland setzt man auf eine Stärkung der gesetzlichen Regelungen, um den Unternehmen, die ihre Dienstleistungen mit entsendeten Arbeitskräften im deutschen Staatsgebiet erbringen, klare gesetzliche Pflichten aufzuerlegen. Insbesondere die Baugewerkschaft bemüht sich um die gesetzliche Durchsetzung eines Mindestlohns, entweder über eine für alle gültige Ausdehnung der tarifvertraglich geregelten Vergütung oder über eine Stärkung der solidarischen Verantwortung in der gesamten Unterauftragskette.

Der Baurarifvertrag umfasst die Finanzierung des bilateralen Fonds "Soka Bau", der von den Arbeitgeberorganisationen des Bausektors und der Branchengewerkschaft IG BAU gebildet wurde. Der Fonds verwaltet Zusatzrentenpläne und einen Lohnausgleichs- und Urlaubsfond für die Arbeitnehmer der Branche. Die in Deutschland tätigen ausländischen Unternehmen sind daher zu Einzahlungen in den Fonds verpflichtet und dies ermöglicht die Rückverfolgbarkeit der ausländischen Arbeitnehmer der Branche.

Der SOKA BAU-Fonds (Sozialkassen der Bauwirtschaft) beruht auf gesetzlicher und tarifvertraglicher Grundlage, ist aber von allgemeiner Gültigkeit, wodurch die Arbeitgeber zur Einzahlung (von ca. 20% des Lohnaufkommens) verpflichtet sind, auch wenn sie dem Tarifvertrag nicht beitreten. Die Zahlungen können von den Arbeitnehmern freiwillig getätigt werden und sind bis maximal 250 Euro pro Jahr steuerbefreit. Der Fonds verwaltet ein Vermögen von ca. 5 Milliarden in Versicherungssystemen für Renten, Urlaubsgeld und berufliche Bildung.

Eine ähnliche Einrichtung sind die Baukassen in Italien. Die Beteiligung an den Baukassen ist für alle Unternehmen der Branche Vorschrift und alle Unterauftragnehmer müssen dort angemeldet sein. Die Solidarverantwortung aller Beteiligten der Auftragskette sollte die Rückverfolgbarkeit von ausländischen Unterauftragnehmern gewährleisten.

Diese Mechanismen stellen zumindest ansatzweise eine Lösungsmöglichkeit dar, da sie eine bessere Erfassbarkeit der Situation im Zielland erlauben; allerdings bieten sie nicht die Möglichkeit, diejenigen Beschäftigungsbedingungen zu überprüfen, die in den Verantwortungsbereich des Herkunftslandes entfallen (z.B. das Bestehen und die Rechtmäßigkeit des Arbeitsvertrages oder Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen im Herkunftsland).

In Deutschland tragen außerdem die Gewerkschaften dazu bei, die Informationen für entsendete Arbeitnehmer zu verbessern und sie durch die Schaffung gewerkschaftlicher Beratungsstellen zu unterstützen. Auch dieser Erfahrung spiegelt eine Praxis wieder, die in allen untersuchten Ländern besteht.

Es handelt sich also um Arten der Kontrolle und Unterstützung, die zwar auf Einbeziehung und Vertretung setzen, aber den entsendeten Arbeitnehmern kein Mitspracherecht gewähren. In Frankreich hat man dies versucht.

In Frankreich ist die Problematik der transnationalen Entsendung ebenso spürbar wie in Deutschland und Italien. Es bestehen keine Einschränkungen für die Stufen der Auftragsvergabe. Auf Unterauftragnehmer entfallen ca. 40% des Gesamtwertes von Bauvorhaben und ca. 20% der Ingenieurbauleistungen. Wie bereits erwähnt, wird die Zahl der entsendeten Arbeitnehmer im Bausektor auf ca. 190.000 geschätzt. Die in der Studie befragten Branchenkenner erklären, dass diese Zahl etwa ein Drittel der tatsächlich im Land anwesenden entsendeten ausländischen Arbeitnehmer erfasst. Im Rahmen der Bestimmungen des EU-Rechts ist es immer schwierig zu beurteilen, inwieweit das Verhalten der Unternehmen rechtmäßig ist (siehe Fallbeispiel Bouygues in der Landestübersicht). Es ist davon auszugehen, dass derartige Praktiken die Wirksamkeit sozialpolitischer Maßnahmen für die Verbesserung von Beschäftigungsbedingungen und Arbeitsqualität in Frage stellen.

Das Arbeitsrecht enthält keine Instrumente zur Organisation einer Arbeitnehmervertretung, die die Zusammensetzung aller an einem Bauvorhaben beteiligten Unternehmen widerspiegelt. Einige Initiativen scheinen jedoch Lösungswege zu erforschen, die in diese Richtung gehen.

An der Baustelle des Kernkraftwerks Flamanville 3 sind 200 Firmen und 2650 Arbeitnehmer beteiligt. Für das Management der gemeinsamen Tätigkeiten bzw. Installationen der an der Baustelle beteiligten Unternehmen wurde ein Unternehmensverband gegründet (AIE FLA3). Dadurch erhielten die Gewerkschaften die Möglichkeit, ein Komitee für den sozialen Dialog zu fordern; dieses wurde eingerichtet und ist nun auch für die Integrationspolitik der Arbeitnehmer mit 26 verschiedenen Staatsangehörigkeiten zuständig.

In Erwartung einer Weiterentwicklung des Gemeinschaftsrechts bezüglich der Anerkennung der mit der transnationalen Entsendung verbundenen sozialen Problematik bieten die Erfahrungen in Frankreich, Italien und Deutschland Beispiele für eine Aktivierung des sozialen Dialogs zur Linderung der negativen Auswirkungen der Entsendung, vor allem in Bezug auf die Fragmentierung des Produktionszyklus in Werkteile, die von mehreren Firmen am selben Arbeitsstandort ausgeführt werden.

Auch in Polen wird das Thema transnationale Entsendung debattiert. Dies hat zwei Gründe. Einerseits stellt die Nachfrage nach billigen Arbeitskräften in Europa eine Chance für die polnischen KMU dar. Da keine offizielle Erfassung der Entsendungen erfolgt, lässt sich die Bewegung der aus Polen in EU-Länder entsendeten Arbeitnehmer am besten an den ausgestellten E101-Formularen (heute A1-Bescheinigungen) ablesen. 2010 wurden 265.000 Bescheinigungen ausgestellt, 2011 waren es 310.000 und 2012 241.000. Mehr als die Hälfte werden von Unternehmen der Braubranche beantragt.

Auf der anderen Seite ist Polen ein attraktiver Markt für Dienstleistungsunternehmen aus den Nachbarländern. Von 2010 bis 2012 stieg die Zahl der ukrainischen Arbeitnehmer im Bausektor von 29.000 auf 54.000. Die 238.000 Unternehmen des Bausektors - 99,2% der Gesamtzahl - werden von den Gewerkschaften nicht erreicht. Ohne jede Art der Vertretung fehlen den Arbeitnehmern dieser Firmen die Vorteile, die jeder - ob betriebliche oder regionale - Verhandlungstisch für die Diskussion, Mitteilung und Regelung der Arbeitsbedingungen bringt.

Italien, Deutschland und Frankreich weisen den Weg der überbetrieblichen Ebene. Sie geben jedoch unterschiedliche Antworten. Italien und Deutschland setzen auf bilaterale Verhandlungen. Der Fall AIE FLA3 verweist auf eine neue Art von Zusammenschluss und Vertretung.

Alle diese Erfahrungen beziehen sich auf Systeme des sozialen Dialogs, deren Wurzeln in einer Kultur des Verbandswesens und der strukturierten Arbeitnehmervertretung liegen. Wo all dies fehlt – wegen fehlender Gesetze oder Mängel der Tarifbeziehungen – bleibt die Fragmentierung am Arbeitsort und bei der Entsendung weiterhin ein Faktor, der den Arbeitnehmerschutz schwächt. Aber nicht nur das. Verzerrende Wirkungen werden auch von einigen Arbeitgeberverbänden beklagt.

Die Frage transnationaler Werkverträge, die mit der Entsendung von Arbeitnehmern verbunden ist, wird vom europäischen Verband der KMU des Baugewerbes (EBC) mit Besorgnis wahrgenommen, da sie den illegalen Einsatz von Arbeitskräften bzw. eine Verzerrung der Marktregeln begünstigt. Dadurch entstehen Nachteile für heimischen Unternehmen, insbesondere für KMU.

Die transnationale Mobilität von Dienstleistungen wirkt sich auch verzerrend auf die Bereitstellung von Unterstützungsmaßnahmen für KMU durch Verbände oder durch auf dem Gegenseitigkeitsprinzip beruhende Einrichtungen aus, deren Nachhaltigkeit sich durch die "kritische Masse" ergibt, also durch die Beteiligung eines Großteils der Unternehmen an den gemeinsamen Programmen.

Die Regelung der Mobilität von Arbeitskräften, in all ihren Formen, ist eine komplexe Angelegenheit. Unter den vielen Aspekten des Arbeitsrechts ist die Frage der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene immer vernachlässigt worden.

Das Grundprinzip ist Folgendes: *Wo die Kontinuität und die Qualität des Arbeitsverhältnisses von der Ausführung des Gesamtobjekts abhängig sind, besteht ein Interesse des Arbeitnehmers an der Zukunft des Objekts und auch an der Beteiligung an den Diskussionen über die Bedingungen, unter denen das Vorhaben umgesetzt wird, unabhängig vom Arbeitgeber, bei dem er offiziell beschäftigt ist und vom Ort seines Arbeitsvertrages.*

Trotzdem werden die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung sowie der Rechtsrahmen der Mobilität von Arbeitskräften ganz einfach ignoriert. Dies, obwohl in der europäischen Rechtsordnung die transnationalen Auswirkungen der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung durchaus bekannt sind. Die Richtlinie über Europäische Betriebsräte gewährleistet die Einheit der Arbeitnehmervertretung in multinationalen Konzernen speziell zur Ausübung der Rechte der Mitarbeiter auf Unterrichtung und Anhörung. Warum ist man also nicht in der Lage zu verstehen, wie sehr die Entsendung einen ausgeglichenen sozialen Dialog sowohl in kleinen als auch in großen Unternehmen behindert?

Vor wenigen Wochen legte die europäische Kommission einen Richtlinienentwurf vor, der Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung von Arbeitnehmerrechten einführt, die im Rahmen der Gesetzgebung über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer verfügbar sind. Zu den Rechten, die die Europäische Kommission einklagbar machen will, gehören der Zugang zu Beschäftigungsverhältnissen, die Arbeitsbedingungen, die sozialen und steuerlichen Begünstigungen, Zugang zur beruflichen Bildung, Mitgliedschaft in Gewerkschaften, Zugang zu Wohnraum, Zugang zu Bildung für die Kinder [bibliografische Angabe].

Der Zugang zu den Rechten auf Unterrichtung und Anhörung erscheint nicht auf der Liste. Dies hätte sicher ein Nachdenken über geeignete Formen der Arbeitnehmervertretung für mobile Arbeitskräfte erforderlich gemacht.

Der Richtlinienentwurf scheint Arbeitnehmer, die als entsendete Arbeitskräfte auf dem Gebiet der EU unterwegs sind, nicht einzuschließen. Er verschließt also die Augen vor einer Situation, die in ganz Europa immer größeres Ausmaß annimmt und für die das Gemeinschaftsrecht zweideutiger und schwierig anwendbar ist. Er vernachlässigt außerdem die Anwendungsschwierigkeiten des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung und den Zugang zum tarifvertraglichen Schutz (wie man an den länderspezifischen Fällen sieht, ist bei KMU beides eng miteinander verbunden). Die Verbreitung des Rechts auf Einbeziehung der Arbeitnehmer ist ein Grundpfeiler der europäischen Sozialgesetzgebung und seine Anwendung hat die Stärkung des Rechts auf Arbeitnehmervertretung am Arbeitsplatz ermöglicht. Logische Grundlage für diese Entwicklung ist die Anpassung der Arbeitnehmervertretung an die strukturellen Veränderungen der Unternehmensformen in Europa.

Die Einreihen dieser Rechte in die Bereiche, in denen für mobile Arbeitnehmer – egal ob europäische Zuwanderer oder transnational entsendete Arbeitnehmer - Gleichbehandlung gewährleistet werden muss, würde es ermöglichen, die Frage der Einklagbarkeit der Rechte zu stellen und somit Formen der Arbeitnehmervertretung zu entwickeln, die dazu führen könnten, diese Rechte einklagbar zu machen.

6. KMU UND FINANZIELLE BETEILIGUNG.

Zur Definition von KMU im Sinne einer Weiterführung der Studie.

Unter Unternehmen kann man jede Einheit verstehen, die unabhängig von ihrer Rechtsform eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübt. Ein selbstständiger Arbeitnehmer, ein Familienbetrieb, Gesellschaften und Vereinigungen, die eine wirtschaftlich relevante Tätigkeit ausführen, können als Unternehmen betrachtet werden.

Die europäische Union hat eine Begriffsbestimmung kleiner und mittlerer Unternehmen entwickelt, um den Begriff auf europäischer Ebene zu harmonisieren und damit die Voraussetzung zur Anwendung gemeinschaftlicher Politiken (und insbesondere für Ausnahmen und Abweichungen) zu schaffen.

Drei Kriterien werden zur Begriffsbestimmung von KMU in Europa verwendet, sie betreffen die Zahl der Mitarbeiter, finanzielle Kriterien und die Unabhängigkeit.⁷

⁷ Die Kriterien wurden 1995 ermittelt und in der Empfehlung 96/280/EG veröffentlicht.

Tabelle 1: Kriterien zur Definition von KMU. EU-Definition.

Unternehmens- klasse	Mitarbeiter (JAE ⁸)	Finanzkriterien (mindestens eines muss erfüllt sein)		Kriterium der Unabhängigkeit
		Jahresumsatz (Millionen Euro)	Bilanzsumme (Euro)	
				Gültig für alle KMU-Klassen
Mittel	< 250	</= 50	</= 43	Ein Unternehmen gilt nicht als KMU, wenn mindestens 25% des Kapitals oder der Stimmrechte direkt oder indirekt von einer oder mehreren öffentlichen Stellen oder Körperschaften öffentlichen Rechts, einzeln oder gemeinsam kontrolliert werden. Einige Ausnahmen sind möglich.
Klein	< 50	</= 10	</= 10	
Kleinst- unternehmen	< 10	</= 2	</= 2	

Die Mitarbeiterzahl ist oft ein Kriterium, an dem sich die Größenklasse des Unternehmens unmittelbar ablesen lässt.

Der für die Berechnung der Größenklasse nützliche Mitarbeiterbegriff umfasst:

- Die Mitarbeiter, die im Unternehmen arbeiten
- Die Personen, die für das Unternehmen arbeiten und entsprechend der nationalen Gesetzgebung den anderen Mitarbeitern gleichgestellt sind
- Geschäftsführende Inhaber
- Gesellschafter, die im Unternehmen einer regelmäßigen Tätigkeit nachgehen und die sich daraus ergebenden finanziellen Vorteile nutzen.

Daraus ergibt sich, dass bei der Festlegung der Größenordnung des Unternehmens Auszubildende und in Ausbildung befindliche Studenten nicht mitgerechnet werden. Auch wenn sie in der EU-Quelle nicht genannt werden, kann abgeleitet werden, dass auch die entsendeten Arbeitnehmer nicht zur Berechnung der Unternehmensgröße beitragen.

Das Unabhängigkeitskriterium ist besonders für die negative Definition wichtig, also um zu beschreiben, wann ein Unternehmen kein KMU ist. Diesbezüglich kann sich ein Unternehmen in drei unterschiedlichen Situationen befinden:

- Eigenständiges Unternehmen (kein anderes Unternehmen ist am Kapital beteiligt bzw. kein Unternehmen (bzw. keine Gruppe untereinander verbundener Unternehmen) kontrolliert mehr als 25% des Kapitals.
- Partnerunternehmen (für Unternehmen, bei denen 25 bis 50% des Kapitals von einem anderen Unternehmen gehalten werden oder ähnliche Einflussformen bestehen, wie das Stimmrecht in den Entscheidungsgremien oder andere vertragliche Bindungen der Gesellschafter)
- Verbundene Unternehmen (wenn das Kapital zu mehr als 50% von einem anderen Unternehmen gehalten wird oder ein beherrschender Einfluss besteht, der durch die Ernennung der Führungskräfte, das Stimmrecht in den Führungsgremien des Unternehmens oder Vertragsverhältnisse zwischen den Gesellschaftern ausgeübt wird)

⁸ JAE steht für Jahresarbeitseinheit: Anzahl der Vollzeitbeschäftigten pro Jahr; Teilzeit- und Saisonbeschäftigte werden als JAE-Anteil gerechnet. Es wird jeweils das Geschäftsjahr des letzten gebilligten Jahresabschlusses betrachtet.

Im Falle von Partnerunternehmen oder verbundenen Unternehmen werden die quantitativen Kriterien, die die Zugehörigkeit zur Kategorie der KMU (bzw. zur Größenklasse der mittleren, kleinen oder Kleinstunternehmen) bedingen, anteilmäßig den konsolidierten Jahresabschlüssen der Partnerunternehmen oder verbundenen Unternehmen entnommen.

Interessant ist, dass die Gemeinschaftsinstitutionen, da die Definition auf die einheitliche Anwendung öffentlicher Gemeinschaftspolitiken abzielt, zum Erreichen bestimmter Ziele eine Flexibilität der Begriffsbestimmungen vorsehen. Um den Zugang von KMU zu Risikokapital zu erleichtern, können einige Investitionsarten von der Berechnung der quantitativen Schwellenwerte ausgenommen werden. Somit können auch Unternehmen als unabhängig bezeichnet werden, deren Kapital zu mehr als 25% gehalten wird von

- Öffentlichen Beteiligungsgesellschaften, Risikokapitalgesellschaften, natürlichen Personen oder Gruppen natürlicher Personen, die regelmäßig Risikokapital investieren ("Business Angels"), wenn sie unter der Bedingung Eigenmittel in nicht börsennotierte Unternehmen investieren, dass die Gesamtsumme der Investition der "Business Angels" in ein und demselben Unternehmen den Betrag von 250.000 Euro nicht überschreitet;
- Universitäten oder Forschungszentren ohne Erwerbszweck;
- Institutionelle Investoren, einschließlich Regionalentwicklungsfonds;
- Autonome lokale Gebietskörperschaften mit einem Jahreshaushalt von weniger als 10 Millionen Euro und mit weniger als 5000 Einwohnern.

Die Begriffsbestimmung der KMU hat rechtliche, wirtschaftliche und organisatorische Wirkungen. Die Begriffsbestimmung ist wichtig, weil die Zugehörigkeit zur Kategorie der KMU den Zugang zu Chancen, Begünstigungen oder Erleichterungen bedingen kann, die andernfalls nicht zulässig wären. Die rechtlichen, wirtschaftlichen und organisatorischen Faktoren beeinflussen in erheblichem Maße die Fähigkeit, die Tarifbeziehungen mit den KMU partizipatorisch zu gestalten.

Nehmen wir den organisatorischen Faktor. Die Beteiligung eines bestimmten Investorentyps am Kapital eines KMU kann die Trennung zwischen Unternehmensleitung und Kontrolle bewirken. Dies ist ein Organisationsfaktor, der die Aktivierung der Arbeitnehmerrechte auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung begünstigt.

Der Organisationsfaktor wird durch den rechtlichen Faktor verstärkt: Die gesetzliche Vereinfachung befreit KMU von denjenigen externen Verpflichtungen, die als Entwicklungshindernis gelten.

Insbesondere ist Folgendes zu betonen: solange nicht irgendeine komplexe Form der Unternehmensleitung vorhanden ist, fehlt es an Gelegenheiten und Orten, an denen die Mitarbeiter ihren Standpunkt selbstständig, unabhängig und vollständig vortragen können.

Dabei spielen auch wirtschaftliche Aspekte eine Rolle: das Hinzukommen externer Geldgeber, seien sie öffentlicher oder privater Natur, durchbricht die organisatorischen Einschränkungen, die vorliegen, wenn Eigentum und Management in einer Hand liegen. Die Aktivierung von Instrumenten zur finanziellen Beteiligung der Mitarbeiter kann ähnliche Auswirkungen haben wie das Eintreten eines externen Investors.

Dass Hinzukommen externer Investoren (die oft exotische Bezeichnungen tragen wie "Private Equity", "Business Angels", "White Knights") wird oft mit Misstrauen von den Mitarbeitern aufgenommen, da sie seitens dieser Akteure ein mehr oder weniger spekulatives Verhalten

befürchten. Eine Einbeziehung der Mitarbeiter in Formen, die der Größenklasse kleiner, mittlerer oder Kleinstunternehmen entsprechen, können jedoch ein günstiges Klima für solche Investitionen schaffen und die KMU, ihr Wachstum, ihre Attraktivität für Investitionen und ihre Innovationsfähigkeit stärken.

Die Tatsache, dass Kommunen, Universitäten und Forschungszentren eine Beteiligung am Unternehmenskapital halten können, ohne dass das Unternehmen dadurch seinen Status als KMU verliert, fördert das Unternehmenswachstum und stärkt die Bindung an das lokale Umfeld. Die Stärkung der Bindung an das lokale Umfeld kann den Dialog mit den dortigen Akteuren nur stärken und zu diesen gehören mit Sicherheit die Gewerkschaften. Dieser Dialog wird dann wünschenswert, wenn die Gewerkschaften sich bereit zeigen, mit den Wirtschaftstätigen der Umgebung einen Dialog über die gemeinsame Verantwortung für Gebietsentwicklung zu führen.

Diese Begriffsbestimmung von KMU enthält somit eine strategische Vision der Führung und Entwicklung von KMU, ihrer Beziehung zum Umfeld und den sozialen Akteuren, die es - nach Ansicht des Verfassers lobenswerterweise - ermöglicht, diejenigen Unternehmen als KMU gelten zu lassen, die die Herausforderung der Zusammenarbeit mit externen Kapitalgebern nicht scheuen und die Voraussetzungen für eine komplexere Governance, für sozialen Dialog und für eine konstruktive Beziehung zu den Interessenträgern schaffen.

Genau dieser Ansatz soll in unseren Vorschlägen genutzt werden.

Die finanzielle Beteiligung an KMU in Frankreich, Deutschland und Polen

Was die Beteiligung am Gewinn oder an den Unternehmensresultaten betrifft, so ist zu erwähnen, dass diese Art der Entlohnung in Europa immer häufiger genutzt wird. Und zwar nicht nur für Führungs- oder Fachkräfte. Gewinnbeteiligungspläne werden auf die Gesamtheit der Beschäftigten ausgedehnt, um variable Elemente in die Entlohnung aller Mitarbeiter aufzunehmen. Derartige nach Zielen ausgerichtete Entlohnungspläne können oft einseitig vom Arbeitgeber eingeführt werden. Laut Dublin-Stiftung⁹ ist dies der am häufigsten anzutreffende Fall und ganz sicher hat hier die angelsächsische Kultur eine Vorreiterrolle, insbesondere die Tendenz der Unternehmen amerikanischer Prägung, einer einseitigen Einführung von Prämien für individuelle Mitarbeiterleistungen den Vorzug zu geben.

Die Gewerkschaft erkennt in den Verhandlungen ein positives Merkmal von zielorientierten Entlohnungsplänen. Insbesondere in dieser Krisenzeit, in der der Druck auf die Lohnkosten auch bei völlig unterschiedlichen Unternehmensleistungen tendenziell zu Lohnsenkungen führt, stärkt die Suche nach Prämiensystemen auf der Basis von Produktivitätssteigerungen oder höherer Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens die dezentralen Verhandlungsmöglichkeiten im Hinblick auf gemeinsame Handlungsrahmen.

In KMU werden jedoch kaum betriebliche Verhandlungen praktiziert. Insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben schätzen die Arbeitgeberverbände den sozialen Dialog auf überbetrieblicher Ebene, halten jedoch betriebliche Verhandlungen für kostspielig. Kleine und mittlere Unternehmen versuchen durch Einrichtungen nach dem Gegenseitigkeitsprinzip oder durch kollektives Management die verfügbaren Ressourcen zu optimieren. Ebenso können die

⁹ Euofound-Bericht, Performance-Related Pay and Employment Relations in European Companies. Verfasser: Aumayr, Welz, Demetriades, November 2012. Verfügbar unter www.euofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1144.htm

Gewerkschaften bestimmte Formen des gemeinsamen Ressourcenmanagements positiv bewerten, wenn diese wie im Fall der deutschen SOKA BAU oder der italienischen Baukassen und Rentenfonds greifbare Vorteile für die Arbeitnehmer bieten. In Frankreich und Deutschland werden die Prämien auch über steuerliche Anreize in besondere Spar- oder Investitionsformen umgeleitet.

Das Thema Kapitalbeteiligung verdient besondere Erwähnung. Wenn von Kapitalbeteiligung, Aktienbesitz oder anderen Instrumenten des gemeinsamen Unternehmenseigentums die Rede ist (egal ob bei großen oder kleinen Unternehmen), ist der Besitz von Wertpapieren – Aktien bzw. anderen Eigentums- oder Schuldtiteln - gemeint, der von dem Unternehmen ausgestellt wird, bei dem man beschäftigt ist.

Anhand der einzelnen Länderbeispiele soll hier die Kapitalbeteiligung in den wichtigsten europäischen Volkswirtschaften erklärt werden. In Frankreich hat der Gesetzgeber für die Beschäftigten den Zugang zur Investitionsgewinnen und zur Beteiligung am Unternehmenskapital geöffnet.

Die wichtigsten variablen Entlohnungsinstrumente sind das *Interessement*, d.h. die Pflicht zur Verhandlung von ergebnisbezogenen Entlohnungsplänen und Beteiligungsprämien, die alle Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern verpflichtet, einen Teil des Gewinns entsprechend einer gesetzlich vorgeschriebenen Formel den Arbeitnehmern zukommen zu lassen.

Die Prämien können direkt an die Arbeitnehmer ausgezahlt oder für Unternehmenssparpläne verwendet werden. Steueranreize und zusätzliche Arbeitgeberbeiträge machen es für die Arbeitnehmer interessant, die Prämien (Interessement oder Beteiligung) für Sparpläne zu verwenden. Unternehmenssparpläne sammeln Ressourcen für die Reinvestition in die Unternehmen oder zur Einzahlung in Rentenfonds. Die Einrichtung und die Merkmale von Sparplänen müssen mit Gewerkschaft bzw. Betriebsrat ausgehandelt werden. Nur falls jegliche Arbeitnehmervertretung im Unternehmen fehlt oder die Verhandlungen gescheitert sind, kann der Plan in der einseitig vom Arbeitgeber beschlossenen Form vorgeschlagen werden.

In KMU können Sparpläne überbetrieblich ausgelegt sein (überbetriebliche Sparpläne). Auf Initiative der Sozialpartner können sie für eine Branche oder ein Gebiet eingerichtet werden. Die gesammelten Gelder fließen in einen gemeinsamen Investitionsfonds, der von einem professionellen Fondsmanagement verwaltet wird.

Eine in der französischen Landesübersicht genannte Studie zeigt, dass die Arbeitnehmer von Kleinstunternehmen zusätzlich zum Lohn und den Sozialabgaben 11,2% des Gewinns erhalten, die Arbeitnehmer von kleinen Unternehmen hingegen 8,7%. Bei den mittleren Unternehmen steigt dieser Anteil auf 15%. Dieser Lohnzusatz besteht aus Interessement, Beteiligungsprämie, Steueranreizen und anderen Vorteilen, die mit der Teilnahme an Kapitalbeteiligungsplänen verbunden sind.

Im Bausektor ziehen die Arbeitnehmer daraus größeren Nutzen als die Arbeitnehmer anderer Branchen. Die Arbeitnehmer haben dank einer weiteren Verbreitung von Interessement- und Beteiligungsprämien normalerweise Zugang zu 12,7% des Gewinns. Besser steht nur noch der Dienstleistungssektor da (wo 14,2% des Gewinns an die Arbeitnehmer gehen), allerdings aufgrund verschiedener Bonusarten.

Ein weiteres Instrument für Wirtschaftsdemokratie sind in Frankreich Mitarbeiteraktien. Das Thema wurde bereits in einem Bericht der CISL behandelt, daher beschränken wir uns hier auf die Aufzählung der Auswirkungen auf KMU¹⁰. Aktienbesitz von Mitarbeitern kann in KMU in Frankreich durch den Kauf von Aktien oder Eigentumstiteln - insbesondere im Falle einer Unternehmensprivatisierung - zustande kommen oder durch die kostenlose Ausgabe von Aktien an die Mitarbeiter. Mitarbeiter können sich direkt beteiligen oder durch gemeinschaftliche Fonds. Die Eigentumstitel sind im Allgemeinen an Unternehmenssparpläne gebunden. Der Aktienbesitz von Mitarbeitern wird gefördert, um den Generationswechsel des Eigentums zu fördern, der in Gebieten mit starkem Bevölkerungsschwund ein kritischer Zeitpunkt sein kann.

Dank dieser Instrumente gibt es in Frankreich 3,7 Millionen Beschäftigte, die Aktien des eigenen Unternehmens besitzen. Dies sind 51% der Beschäftigten im Vergleich zum europäischen Durchschnitt von 30%. In kleinen und Kleinstunternehmen sinkt dieser Anteil auf 14% der Mitarbeiter in 223.000 Unternehmen. Die letztgenannte Zahl kann unterschiedlich interpretiert werden. Auf der einen Seite zeigt sie die Schwierigkeit, den KMU den Nutzen der finanziellen Beteiligung zukommen zu lassen, andererseits sollte man daran denken, dass viele dieser Instrumente bei Tarifverhandlungen eine Rolle spielen. Wie aus der Landesübersicht für Frankreich ersichtlich wird, sind diese Pläne weiter verbreitet als Arbeitnehmervertretungen in den KMU. Dies ist ermutigend für diejenigen, die im überbetrieblichen sozialen Dialog den Schlüssen zur Stärkung kleiner Unternehmer und ihrer Mitarbeiter sehen.

Möglich ist dies auch dank einer positiven Einstellung der sozialen Akteure gegenüber den Instrumente der Wirtschaftsdemokratie. Die Instrumente der finanziellen Beteiligung sind eine Methode, die die Sozialpartner für die Verwirklichung wirtschaftsdemokratischer Werte nutzen können. Vier der 5 französischen Gewerkschaften haben ein gewerkschaftsübergreifendes Komitee für Arbeitnehmersparpläne gebildet. Unter den verschiedenen Tätigkeiten des Komitees ist auch der Versuch zu erwähnen, das "Geld der Arbeitnehmer" ethischen oder sozial verantwortlichen Investitionsformen zuzuführen. Das Komitee fordert die Investoren auf, das vom Komitee selbst ausgestellte Sozialprädikat zu beantragen. Unter den Investmentfonds, die dieses Sozialprädikat erlangt haben, befindet sich nur ein Branchen-Investmentfonds, und zwar der des Bausektors.

Unter allen betriebsübergreifenden Fonds ist der Bausektor-Fonds derjenige, der allen KMU der Branche die Beteiligung an einem - aus den Sparplänen der Arbeitnehmer finanzierten - kollektiven Plan ermöglicht. Die Sparpläne werden durch einen branchenweiten Tarifvertrag geregelt. Der Plan ermöglicht es dem einzelnen Arbeitnehmer, dem Plan beizutreten, auch wenn das eigene Unternehmen nicht daran teilnimmt. Der Unternehmer hat trotzdem die Kosten für die Führung des Arbeitnehmerkontos beim Fonds zu tragen.

Deutschland hält eine interessante Erfahrung für diese Studie bereit. 2009 zielte ein Gesetz über die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter auf eine Stärkung der finanziellen Beteiligung an KMU ab. Das Gesetz sieht Steueranreize für das Investitionssparen von Arbeitnehmern sowie die Einrichtung eines Sonderfonds für die Arbeitnehmerbeteiligung vor. Arbeitnehmer erwerben Anteile des Fonds, der die eingezahlten Gelder in KMU investiert. Der Fonds zahlt den Arbeitnehmern Zinsen und die aus den Investitionen erzielten Gewinne aus. Das Gesetz schreibt der Fondsverwaltung außerdem eine Diversifizierung der Investitionen und bestimmte Grenzen für die Liquidität vor.

¹⁰ Siehe Landesübersicht Frankreich im Bericht "Partecipazione e democrazia economica nell'industria dell'auto in Europa" zum PROEFP-Projekt 2012, abrufbar unter www.proefp.org/app/images/stories/PRO2.pdf

Der Fonds investiert die Gelder zu 60% in Unternehmen, die ihren Mitarbeitern den Erwerb von Fondsanteilen ermöglichen, und zu maximal 40% in diversifizierte Anlagen. Der Fonds darf in jedem Falle nicht mehr als 5% seines Vermögens in ein einziges Unternehmen investieren. Der Fonds ist relativ jung, aber nach Ansicht der Beobachter, die für die Landesstudie zu Deutschland befragt wurden, wurde die Steuerfrage noch nicht gelöst. Die Steuervorteile für Arbeitnehmer, die in den Fonds investieren, sind noch zu gering.

Die Position der Sozialpartner zur Kapitalbeteiligung ist kontrovers. Die deutschen Gewerkschaften, insbesondere DGB und VerDi, sind relativ skeptisch. Die Angst vor dem Scheitern unternehmerischer Initiativen, die "das Geld der Arbeitnehmer" nutzen, wird noch als ein zu hohes Risiko angesehen, als dass es von der Gewerkschaft mitgetragen werden könnte. Die mit dem Besitz von Wertpapieren in Arbeitnehmerhand verbundene umverteilende Wirkung wird nicht wahrgenommen.

Auf der Arbeitgeberseite ist ein stärkeres Interesse zu verzeichnen, auch wenn Zweifel an der gemeinsamen Verwaltung der zur Verfügung gestellten Ressourcen bestehen. Auch hier wird durch die Vergemeinschaftung von Ressourcen nicht der Hebel des Gemeinwohls in Bewegung gesetzt. Partikularinteressen bleiben dominant. Beispielsweise zeigte sich in den Interviews, dass die Investitionsregeln für den Markt den Fonds darin hindern würden, in ein Unternehmen mit negativen wirtschaftlichen Aussichten (*negative Outlook*) zu investieren, auch wenn das Unternehmen den Fonds mitfinanziert hat (!).

Der Fall Deutschland zeichnet das Bild eines Verbandsmodells, dessen Wertmaßstäbe stark im Mitbestimmungsmodell verankert sind. Dieses Modell umfasst jedoch nicht den Bereich der Kapitalbeteiligung. Diese Situation ist in vielen europäischen Ländern verbreitet. Die Praxiserfahrung und insbesondere positive Praktiken werden hier den Sozialpartnern den Weg weisen. Eine dieser positiven Praktiken wird in der Landesübersicht für Deutschland aufgeführt.

Hoppman Autohaus GmbH. Dieses nicht gerade kleine Unternehmen beschäftigt ca. 300 Mitarbeiter. Hoppman hat seit Jahren einen Gewinnbeteiligungsplan eingerichtet, bei dem die Hälfte der Auszahlungen in bar erfolgte und der Rest auf einem beim Unternehmen eingerichteten Konto angesammelt wurde. Die so angesammelten Ersparnisse sind gegen die Verluste der Jahresbilanz geschützt (die Mitarbeiter erhalten dann keine Prämie, aber ihr Kontostand kann auch bei Verlusten nicht reduziert werden), aber genießen keinen 100%igen Schutz vor einem Konkursrisiko. Der Plan wird von Mitbestimmungsinstrumenten begleitet, die ansonsten keine Anwendung gefunden hätten, da die Mitarbeiterzahl des Unternehmens unter der gesetzlichen Grenze von 500 liegt. Mittlerweile wurde das Unternehmenseigentum an eine Stiftung übertragen, deren Mitarbeiter zusammen mit unabhängigen Experten für soziale Unternehmensverantwortung im Vorstand sitzen.

Unsere Reise führt uns nun nach Polen, auf der Suche nach Praktiken und Strategien für eine Kapitalbeteiligung der Beschäftigten. Wie in allen ehemals sozialistischen Ländern ist hier die Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern eines der Instrumente, die den Übergang zur Marktwirtschaft begleitet haben. Das Fallbeispiel Polen zeigt uns jene Phasen, in denen sich ein breit verteiltes Eigentum der Beschäftigten langsam auflöst, weil sich das Kapital in den Händen der Manager konzentriert, oder weil ausländische Investoren hinzukommen.

Bedeutsam an dieser Erfahrung ist die theoretische Grundlage für den Aufbau einer Marktwirtschaft, in der die Verbindung zwischen Demokratie und Wirtschaftssystem durch

die Schaffung eines in der Bevölkerung verbreiteten Inlandskapitals bestimmt wird. Dann nahmen die Entwicklungsdynamik und die wirtschaftliche und soziale Planung ihren Lauf. Wenn die zahlreichen Erfahrungen mit dem Aktienbesitz heute noch einen Restwert besitzen, dann auch deshalb, weil in den zwanzig Jahren Marktwirtschaft die Tarifbeziehungen wenig Fortschritte im Sinne einer Annäherung an die als reifer geltenden Systeme gemacht haben. Tarifverhandlungen spielen im Privatsektor nur eine marginale Rolle und kommen in KMU praktisch nicht vor. Die Verhandlungsorte des sozialen Dialogs befinden sich hauptsächlich auf nationaler Ebene, sind dreiseitig und kaum in den Strategien der Tarifbeziehungen verankert.

Dies hindert die Sozialpartner jedoch nicht daran, den Instrumenten der Kapitalbeteiligung positiv gegenüber zu stehen. Die polnische Regierung hat in den vergangenen Jahre das Modell sozial tätiger Unternehmen (Company of Civic Activity) vorgeschlagen, das bei den Sozialpartnern Interesse geweckt hat. Das Projekt ist jedoch noch nicht umgesetzt worden. Einige Untersuchungen zeigen allerdings das Interesse der Sozialpartner an der Entwicklung von Formen finanzieller Beteiligung. Diese sind vor allem mit der Nutzung von Mitbestimmungsmodellen in privatisierten Unternehmen verbunden. Eine unter den Arbeitnehmern verbreitete negative Wahrnehmung der Privatisierungen verwandelt sich in größere Offenheit, wenn die Governance der privatisierten Unternehmen eine Einbeziehung der Arbeitnehmer in Eigentum und Management umfasst.

Die Erfahrung der 90er Jahre hinterließ eine beachtliche Anzahl von Unternehmen mit Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer. Eine eingehende Analyse der Zahlen wäre von geringer Bedeutung, da diese nicht mehr sehr aktuell sind und nur einen Restbestand darstellen. Es gibt jedoch noch eine beachtliche Zahl von Trägern verschiedener Natur, die die Kapitalbeteiligung in Polen erforschen und zu verbreiten suchen und die neue Formen der Arbeitnehmermitbestimmung in einem strategischen, aber notwendigerweise neuen Rahmen aufnehmen und fördern können.

In der Übergangsphase zur Marktwirtschaft hatte der Bausektor die größte Anzahl von Unternehmen in Arbeitnehmerhand. Dieser Trend verstärkte sich in den 90er Jahren durch das Wachstum auf diesem Sektor, das das Unternehmertum in Arbeitnehmerbesitz weiter stärkte. Die Spuren dieser Erfahrung sind heute noch erkennbar, auch wenn es nicht möglich war, Daten über die aktuelle Tragweite des Phänomens zu finden. Auch in Polen sind positive Praktiken zu unseren Überlegungen zu verzeichnen.

Bei PCB Plecewice, einem Hersteller von Mörtelprodukten für die Bauwirtschaft, hat es das Miteigentum der Mitarbeiter ermöglicht, das Personal zwecks Rückgewinnung der Effizienz allmählich zu reduzieren, ohne Massenentlassungen vorzunehmen. Nachdem das Unternehmen von den Mitarbeitern durch Zahlung eines symbolischen Aktienpreises erworben wurde, wird das Kapital von jeher von der Managergruppe und der Gruppe der Mitarbeiter hart umkämpft. Der ständige Ausgleich zwischen unterschiedlichen Interessen der Eigentümer hat allerdings die Beibehaltung einer investitionsorientierten Managementstrategie nicht behindert. Für ein derartiges Unternehmen ist ein gewerkschaftlicher Organisationsgrad von 23% die absolute Ausnahme. In jedem Falle hindert die Präsenz der Gewerkschaft das Unternehmen nicht daran, für die Arbeitnehmer schwierige Entscheidungen zu treffen, wie sie gerade in dieser Zeit der plötzlichen Konjunkturbremse absehbar sind.

EINIGE ABSCHLIESSENDE ÜBERLEGUNGEN

Wenn Mitbestimmung ein europäisches Thema ist, so hat dies kleine und Kleinstunternehmen nur minimal berührt. Beim näheren Hinsehen stellt man fest, dass die gemeinschaftlichen Maßnahmen im Bereich der Mitbestimmung vor allem große Unternehmen betreffen (die einzige Ausnahme ist vielleicht die Richtlinie 2002/14). Dies ist aus verschiedenen Gründen geschehen. Hier sollen zwei davon angeführt werden.

Der erste Grund liegt darin, dass sich ab den 70er Jahren die Aufmerksamkeit auf multinationale Unternehmen konzentrierte. Diese waren die ersten, die das Potential des Binnenmarktes zu nutzen verstanden. Die Arbeitnehmer nahmen vor allem die negativen sozialen Auswirkungen wahr, die mit transnationalen Standortverlagerungen einhergingen. Es ist kein Zufall, dass die ersten gesetzlichen Maßnahmen zur Mitbestimmung im Jahr 1975 mit der Richtlinie über Massenkündigungen ergriffen wurden.

Der zweite Grund liegt in der einschränkenden Wirkung, die das Subsidiaritätsprinzip auf die Regelungsbefugnisse der europäischen Institutionen hat. Das Subsidiaritätsprinzip zwang zu einer ständigen Suche nach dem transnationalen Aspekt der Fragen, die die europäischen Gemeinschaften regeln wollten. Dies führte zu einer Zweiteilung der Wirtschaftsregulierung: Multinationale Konzerne unterstanden einem starken Harmonisierungsdruck von europäischer Seite; die Wirtschaft der kleinen und mittleren Unternehmen hingegen blieb in der nationalen Regulierungsdimension verankert.

Beides erscheint heute überholt.

Die europäischen Unternehmer haben gelernt, die Potentiale des transnationalen Marktes besser auszunutzen. Das Thema Standortverlagerung betrifft nun schon seit einiger Zeit auch kleinere Unternehmen. Der Dienstleistungsmarkt zerteilt und internationalisiert die Produktionszyklen. Die Liberalisierung des Dienstleistungsmarktes durch die Richtlinie von 2006 drängt kleine und mittlere Unternehmen zu mehr Mobilität.

Hinzu kommen neue Perspektiven für eine gemeinsame Wirtschaftsregierung in Europa. Es ist bekannt, dass die Wirtschaftskrise den Aufbau gemeinsamer Institutionen für die Regierung der europäischen Wirtschaft beschleunigt hat. Die Wirtschaft regieren bedeutet zuallererst, sich mit kleinen und mittleren Unternehmen zu befassen. Dies zeigte sich ziemlich deutlich bei der Festlegung der Lissabon-Strategie, die die Einführung der Einheitswährung (man erinnere sich, dass ab Maastricht der Beitritt zur gemeinsamen Währung ein Ziel aller EU-Staaten war) mit einer koordinierten Wirtschafts- und Sozialpolitik hätte ergänzen sollen. Das erste gemeinsame Projekt für KMU¹¹ entstand 2005 und führte dann zum Small Business Act von 2008. Der Slogan “think small first” sollte auf eine neue, zentrale Stellung der KMU beim politisch-wirtschaftlichen Aufbau der europäischen Institutionen hinweisen.

Mit der Ausweitung des gemeinschaftlichen Aktionsbereichs auf der Suche nach einer einheitlichen Regierung der europäischen Wirtschaft wird die Sozialgesetzgebung und mit ihr die Frage der Mitbestimmung die Ausnahmeregelung für KMU nicht weiter verlängern können. Wenn Wirtschaftsregierung auch Regierung der KMU bedeutet, dass muss das Thema Mitbestimmung bei der Suche nach einem sozialen Ausgleich der Wirtschaftspolitiken Beachtung finden. Der gemeinschaftliche Entwurf kann dadurch in seiner Gesamtheit gestärkt werden.

¹¹ “Implementing the Community Lisbon Programme – Modern SME policy for Growth and Employment”, COM(2005) 551 final, 10.11.2005.

Wenn die Zukunft Europas in der in den letzten Jahren eingeschlagenen Richtung liegt, dann wird die Regierung Europas immer mehr einem präföderalen Modell ähneln, in dem sich die nationale und die europäische Ebene ergänzen und dessen Programm sich mit den Etappen der europäischen Semester weiter entwickelt. Die EU-Politiken werden die Frage der KMU gemäß dem "Mainstreaming"-Verfahren behandeln und es ist anzunehmen, dass auch die Sozialgesetzgebung die Ausnahmeregelungen aufgibt, die im Wesentlichen darauf abzielen, die KMU den "verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen" zu entziehen, die ihrer Entwicklung entgegenstehen (s. Art 153 AEUV). Es ist vielmehr zu erwarten, dass die EU-Gesetzgebung die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Rahmen eines vom sozialen Dialog und den Grundrechten geprägten Modells der Tarifbeziehungen fördert.

Gerade die Charta der Grundrechte gibt uns einige Orientierungshilfen dahingehend, wie die Frage der Arbeitnehmermitbestimmung in KMU europapolitisch zu interpretieren ist.

Der Artikel 27 über das Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung im Unternehmen geht dem Artikel 28 über Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen voraus. Diese Reihenfolge dürfte kaum zufällig sein, die Entscheidung des Gesetzgebers lässt vielmehr erkennen, dass einer Verhandlungsführung auf der Basis der Unterrichtung und Einbeziehung der Arbeitnehmer der Vorzug gegeben wird. Wir würden uns also gern ein Modell des sozialen Dialogs vorstellen, in dem bei einer Synergie aus Mitbestimmung und Verhandlungen das Unternehmen und die Menschen, die darin arbeiten, im Mittelpunkt stehen.

Damit der soziale Dialog diese Instrumente koordiniert nutzen kann, muss er die aktuellen Herausforderungen erkennen und die Probleme der Gegenwart mit Blick auf die Zukunft lösen.

Dies ist eine schwierige und komplexe Aufgabenstellung, die dieses Projekt in dem Teil in Angriff nehmen wollte, in dem die Einbeziehung der Arbeitnehmer in KMU behandelt wurde. Eine moderne Arbeitnehmerbeteiligung muss zwei Aspekte einschließen: Das Management neuer Prozesse und die Förderung der Wohlstandsverteilung.

Das Management der Prozesse. Die Aufteilung des Produktionsprozesses entzieht der Arbeitnehmersvertretung ihre Anhörungsfunktion bei strategischen Entscheidungen. Das Unternehmen ist nicht die Hülle, innerhalb derer sich der Produktionsprozess vollzieht. Wenn sogar der eigentliche Ort der Ausführung eines Bauvorhabens auf mehrere Unternehmen gleichzeitig aufgeteilt ist, die dort jeweils einen Teil ausführen, dann enthält der Dialog zwischen Arbeitnehmer und Unternehmen nur einen Teil der Wahrheit, drückt nur einen Teil der Strategie aus, sieht nur einen Teil der Zukunft für den abgeschlossenen Zyklus oder das Bauvorhaben.

Wenn diese Fragmentierung auf Einheiten zurückgeführt werden soll, um die Ausübung der Arbeitnehmerrechte auf Beteiligung zu gestatten, dann wird das Eingreifen des Gesetzgebers zu einem notwendigen Handlungsrahmen für die Sozialpartner, um gemeinsame Lösungen zu finden. Einige in dieser Studie genannte Beispiele zeigen deutlich dieses koordinierte Zusammenwirken von Gesetzgebung und Tarifebene. Die fortschrittlichsten Beispiele betreffen den Arbeitsschutz, den Zugang zu Weiterbildung oder auf dem Gegenseitigkeitsprinzip beruhende Einrichtungen zur Stärkung des Arbeitnehmerschutzes. Aber auch neue Arten von Zusammenschlüssen und Arbeitnehmersvertretung sind in den Fallbeispielen zu finden.

Die Homogenität der Rechtsordnung ist ein Wert, da das Recht mit einer Praxis aus bekannten und konsolidierten Tarifbeziehungen verbunden sein muss.

Wenn Gesetze und Tarifverhandlungen mit verschiedenen Rechtsordnungen in Wechselwirkung treten, dann wird die Komplexität manchmal unhaltbar. Das ist bei der transnationalen Entsendung von Arbeitnehmern der Fall (im Sinne der europäischen Richtlinie 96/71), die im Zusammenhang mit der transnationalen Erbringung von Dienstleistungen immer häufiger vorkommt. Sie bringt es mit sich, dass verschiedene Rechtsordnungen eine Rolle spielen, wenn der Schutz der an einem Produktionszyklus oder an einem Bauvorhaben beteiligten Arbeitnehmer zu regeln ist.

De facto bestimmt der Ort der Arbeit bei der transnationalen Entsendung die Anwendung des örtlichen Rechts nur in den von Artikel 3 der Richtlinie 96/71 geregelten Bereichen, während die Regelung aller anderen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses dem Gesetz des Herkunftslandes überlassen bleibt. Diese organisatorische und arbeitsrechtliche Streuung wird durch die Kette der Unteraufträge noch verstärkt: die Ausführungsverantwortung für einen Abschnitt des Produktionszyklus geht von einem Unternehmen auf das andere über, bis die Verantwortlichkeiten derer, die ein Vorhaben in Auftrag geben, derer die den Ausführungsauftrag erhalten und derer, die es tatsächlich ausführen nicht mehr wahrnehmbar sind.

Der Bericht verfolgt die Abläufe der Arbeitnehmerentsendung, um zu ermitteln, wie das Grundrecht auf Unterrichtung und Anhörung in Unternehmen wahrgenommen wird, die zwar klein sind, aber in Wirklichkeit große Aufträge ausführen. Die Wahrnehmung des Rechts auf Einbeziehung trägt zur Steuerung von Prozessen bei, die eine große Zahl von Personen betreffen: Es geht um die wirtschaftliche Nachhaltigkeit und die Arbeitsbedingungen bei der Ausführung von Projekten, an denen sehr viele Arbeitnehmer beteiligt sind, die jedoch im Dienste vieler kleiner Unternehmen in kleine Gruppen aufgeteilt sind.

All dies wird noch komplizierter durch den Aspekt der Transnationalität, der die Grenzen zwischen dem, was erlaubt ist und was nicht, verschwimmen lässt. Aufgrund dieser Unsicherheit zögern sowohl der Gesetzgeber als auch die Sozialpartner angesichts der Grenzen, an denen die Erfordernisse des Arbeitnehmerschutzes und die Imperative des europäischen Binnenmarktes sich begegnen bzw. in Konflikt geraten.

Das Spannungsfeld zwischen Arbeitnehmerschutz und Unternehmensmobilität ist nicht nur für den Gesetzgeber ein Dilemma. Wie wir im Folgenden sehen werden, ist es in KMU auch ein tarifvertragliches Dilemma. In KMU ist es vor allem die Tarifebene, die das Recht auf Einbeziehung der Arbeitnehmer auf der überbetrieblichen Ebene und im Rahmen des Gegenseitigkeitsprinzips einklagbar macht, wobei der Beitritt vieler Unternehmen zum Tarifvertrag gleichzeitig Voraussetzung für das Bestehen eines solchen ist.

Dies muss der europäische Gesetzgeber zur Kenntnis nehmen. Die Mitbestimmung in KMU stärken bedeutet, die Tarifebene zu stärken. Wenn Transnationalität es schwierig macht, Verhandlungen und Mitbestimmung einzuklagen, dann muss der europäische Gesetzgeber die Schaffung transnationaler Instrumente übernehmen oder die Sozialpartner zur Schaffung eigener Instrumente anregen. Letzteres könnte dafür sorgen, dass die Pflicht zur Unterrichtung und Anhörung in KMU in Einklang gebracht wird mit der Tatsache, dass diese den bürokratischen Pflichten nicht unterworfen sind.

Es geht also darum, eine Gesetzgebung per "Ausnahmeregel" aufzugeben, die die KMU von den Pflichten der großen Unternehmen befreit, und einen Gesetzesrahmen aus verbindlichen aber flexiblen Regeln zu schaffen, der es den Sozialpartnern überlässt, Mittel und Wege zum Erreichen des gewünschten Ziels zu bestimmen.

Aspekte der Wirtschaftsdemokratie sind in der Schaffung von privaten oder tariflichen Instrumenten des Sozialschutzes erkennbar. Die Sozialpartner nutzen auf dem Gegenseitigkeitsprinzip basierende Einrichtungen, um das herkömmliche Lohnangebot durch die Bündelung von Ressourcen zu bereichern. Diese Einrichtungen sind von Mitbestimmung geprägt und machen den wirtschaftlichen Wert eines Kollektivvertrags aus. Gerade über die "gemeinschaftliche" Nutzung finanzieller Ressourcen finden Arbeitnehmer neue Möglichkeiten sich auszudrücken, ihre Entscheidungsbefugnis zu steigern und dies in neue Rechte und Chancen für Arbeitnehmer umzuwandeln, wobei gleichzeitig positive Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen entstehen. Die ersten Themen, zu denen ein gemeinschaftliches und auf Gegenseitigkeit beruhendes Management eingeführt wird, sind Themen, die für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen eine Rolle spielen, wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Weiterbildung. Die gestärkten Rechte betreffen unter anderem die Krankenversicherung und Rentenfonds.

Wie die Fallstudien zeigen, können Flächentarifverträge innovative Wege aufzeigen oder unterstützen, wenn sie auf einer breiten Beteiligung der Unternehmen am Arbeitgeberverbandssystem beruhen. Auch dies sollte dem europäischen Gesetzgeber zu Denken geben.

Zu guter Letzt soll noch das Thema der finanziellen Beteiligung angesprochen werden. Die Instrumente der finanziellen Beteiligung können wie in großen Unternehmen zu Formen der Umverteilung des Reichtums führen, wenn Methoden wie die Ersparnisbildung bzw. die Verteilung des Gewinns oder der Unternehmensergebnisse genutzt werden. Man muss sich außerdem fragen, ob die Kapitalbeteiligung zu Modellen der Unternehmensführung führen kann, die für die Entwicklung von KMU besser geeignet sind.

LÄNDERBERICHTE

Italien (only in English)

Part 1: SME situation in general

1.1. Statistical data (2010 and 2011 data) and qualitative data on SMEs

According to Eurostat, Italy is the EU Country with the largest number of registered enterprises: 3,8 million in Italy, 2,5 in France and 2 million in Germany, 1.4 million in Poland and 446 thousand in Belgium¹². Italy and France are dominated by small and microenterprises. In Italy, self-employed (professionals or no employees) are 32% of total registered enterprises. A rate much higher than the other compared countries.

Shortage of medium and big enterprises makes the Italian economy weaker. Medium and big enterprises are those who invest in R&S or internationalise their businesses. According to the employer associations of SMEs, the Italian gap in labour productivity is due to a limited number of medium and big enterprises rather than to the average size of enterprises (3 employees as national average). The Italian productive system is composed by 4,460,891 enterprises employing 17million people generating an added value of 630 billion of added-value (CNA 2012 from ISTAT, 2009). Small and microenterprises are 99.4% employing 66% of the total workforce. Small and microenterprises represents half of the Italian economy according to many indicators but only 20% of the total industrial export. Out of 4.45 million enterprises, 1 million are self-employed. Only 17% are limited companies. The handcraft sector weights 28% on the total number of companies, 18% on total employment and 12.8% in terms of added value.

In 2013, the economic outlook in Italy is negative. The decline started 5 years ago as a consequence of the international crisis and has been worsened by structural weaknesses of the productive fabric. The Italian economy has shown poor capacities to react to economic shocks. An industrial system dominated by small and micro-enterprises has been penalized by cuts in the public expenditure (especially investments). Low profitability discourages private investments. Italian companies are often undercapitalized and unable to generate cash-flow and it hinders access to credit capital. During the first trimester 2013, the manufacture industry has lost 1.3% of the turn-over. Since the beginning of the crisis (January 2008), the turn-over of industrial production shrunk by 20%. In the same period the added-value has halved. In the eighties, public investments were above the 3% of the GDP. In 2013, public investments will likely be less than 1.5%. (ISTAT and CENSIS)

The economic decline means fewer companies and fewer jobs. Numbers in the manufacture sector are dramatic. A delay in structural reforms has left the Italian companies drifting away in a sea of overwhelming obstacles. The continued decline of the internal demand has been worsened by many other factors. The internal stability pact has blocked outstanding payments from the public administration, the debt crisis has brought to oppressive taxation and excessive red tape has not been reduced. Political instability has postponed actions to tackle credit crunch. The global market is far from being an opportunity for the majority of the Italian enterprises. Loans to companies have dropped another 6% in the first part of 2013. In 2012, 365thousand companies have shut down. 3 million workers are unemployed. Unemployment among young workers has peaked 38,7%.

¹² The most recent census of enterprises at EU level dates back 2009. It means that data on stocks of enterprises does not take in due account the effects of the crisis. However the following figures reflect the structure of the productive fabric of the countries. Economic trends refer to the latest data available of year 2012 or the first trimester of year 2013.

Industrial relations in Italy must cope with a soaring social unrest. Many other arguments could be used to show the dim conditions of the Italian economy. It is important to retain that industrial relations have to tackle such demanding challenges.

1.2. SMEs in the construction sector

In the Construction sector there are 607,758 enterprises with 1,816,824 employees generating 59 billion of added value (CNA 2012 from ISTAT 2009). The Construction sector includes 13.6% of the enterprises and 10.5% of national employment. It generates 9.4% of the added-value to the Italian economy. In this sector, 75% are registered as handcraft enterprises (microenterprises) averagely employing 2 to 3 people. Three quarter of the enterprises produce half of the employment and added value of the entire sector.

The Construction has thrived during the last decade following a pro-cycle trend. Since 2002, the Italian economy was performing moderately well and the construction sector recorded the highest increase in number of enterprises (+14% against -20% in the manufacture industry and +9% of services). The same pro-cycle effect has hit the construction sector when the economy reversed its trend downward.

Employment in the construction sector is highly concentrated in micro-small enterprises. In Italy there is a high number of entrepreneurs without a proper entrepreneurship structure. In practice, 1 million people offer their services as self-employed. Women are underrepresented and migrants' entrepreneurship has shown higher activism in recent years. Against the highest EU percentage of self-employed, Italy is also the country with the highest rate of inactive population. The construction sector reflects these trends more than other sectors. Out of 1.81 million employees, 90.1% are employed in micro-small enterprises. Micro-enterprises employ 1.17 million people. 272 thousand companies have a single employee, 618 thousand rank between 2 and 9 employees. 127 thousand employ more than 10 but less than 20 employees.

The construction sector in Italy suffers of the structural weaknesses of the Italian economy. In time of crisis, the construction sector is penalized by cuts in public investments (effect of the public debt crisis), excessive taxation (total tax rate close to 70% in 2011, 22% above the German average), cost of energy (the highest in Europe), excessive red tape (all indicators above the OECD average), and the credit crunch (drop of 10 billion euro in 5 years of lent capital and interest rates from 0.5 to 4.2% for SMEs) and difficulties in obtaining outstanding payments.

The economic outlook for the construction sector stays negative in 2013. All subsectors are recording dramatic drops in aggregate production levels (exception made for maintenance of existing buildings) (ANCE). In 2013, beside the structural deficiencies of the economy, one specific factor is threatening the entire sector. The surviving of a largest number of enterprises lays on the capacity of the public administration to cash outstanding payments. In a so dark scenario, industrial relations are considered an asset for the entire sector. Social partners have implemented structures in order to address the main problems sharing responsibilities and co-managing actions. For the benefit of enterprise, they rationalise bureaucratic obligations, they improve safeness of the construction sites, they fight against undeclared economy. With the same structures, they ensure uniform remunerations and benefits for employees, they manage mobility and temporariness of employment, they implement training-work opportunities, they manage the labour market from vocational training, professional orientation and job matching.

Part 2: Social dialogue and SMEs

2.1 Description of industrial relations with SMEs.

The Italian system of industrial relations is based on a balanced mix of collective bargaining and employee participation. An interprofessional agreement, signed in 1993, specifies features of collective bargaining in all sectors. It was reviewed in 2009 with the intention to adjust

industrial relations to the changed socio-economic situation. The collective bargaining system is organized by sectors and based on a national sector collective agreement (first level) integrated by local collective agreements (second level). The second level consists in a collective agreement covering a district and is normally applicable to SMEs, or in company-based agreements for medium-large enterprises. The three most representative confederations CGIL, CISL and UIL are the main players on the employee side. Recently a fourth confederation, UGL, has gained representativeness in many industry sectors. In total, trade union members in Italy are about 13 millions. The employer side is quite fragmented. Confindustria represents private companies and ABI represents banks. Confcommercio, CNA, Confartigianato, Confapi are the main employers' associations representing small, micro and individual enterprises. Three further associations represent cooperative companies.

In a nutshell, the national sector collective agreement determines general working conditions, wage increases according to the inflation rate, and industrial relations rules including the exercise of information and consultation rights of employees. Local or company-based agreements have the task to provide details on work organization and wage increases linked to productivity gains. Opening clauses entitle social partners at local or company level to derogate to the national agreement under certain conditions and for limited periods of time.

SMEs are often excluded from the most innovative practices of collective bargaining. Collective bargaining coverage is high and ensured by a consolidated jurisprudence. But it concerns the core provisions of the employment relationship like individual rights and trade union rights. Most innovative practices introduced by collective agreements are based on collectivization of resources (e.g. company-based welfare schemes) whose effectiveness depends on direct membership of both employers and employees.

Employees on small and micro enterprises do not have access to collectively agreed benefits. In micro and small enterprises, low trade union density and low membership in employer associations make difficult the implementation of innovative mutual schemes agreed in collective agreements. Market investigations carried out by companies providing services, like Sodexo, show a poor interest of the small and micro enterprises in introducing private welfare schemes. In times of stagnant wage trends, welfare schemes mitigate losses in purchasing power of households.

For the same reasons, information and consultation rights are not exercised in the greatest number of enterprises. Even if the EU legislation has been successfully transposed, lack of employee representatives on the workplace stays as an impediment to a meaningful exercise of information and consultation rights. It has pushed social partners to get the most from social dialogue and the multiemployer dimension to develop alternative practices of employee involvement.

Employee participation in SMEs is based on a system of joint-managed bodies called "Enti bilaterali". Collective agreements establish such joint-managed bodies according to needs and priorities agreed by signatory parties. As a general rule, they are self-financed by enterprises and employees and have a balanced presence of employee and employer representatives in their managing bodies. They work in specific industrial relations areas as health and safety, insurances and welfare facilities, labour market, vocational training, etc. The Construction sector is the most advanced in this field.

2.2 Description of industrial relations of SMEs in the construction sector.

In the Construction sector, the three most representative trade union organisations Feneal-UIL, Filca-CISL and Fillea-CGIL side sign national collective agreements with ANCE (for the Construction Industry Collective Agreement), Aniem-Confapi (for SME Construction Sector Collective Agreement) and different associations representing the craft enterprises or

cooperatives (for micro-enterprises, and cooperatives). A strong coordination ensures that the different agreements look very similar.

In the construction sector, joint-managed bodies have been established to protect employees, fight against irregular employment, increase competences of the workforce, promote an inclusive labour market. Such bodies are called upon to apply measures decided in collective agreements. The three areas in which the social partners have invested more are:

I. Casse Edili: these bodies exist since 80 years and provide a wide range of services for enterprises and employees. They manage part of workers' remuneration, ensuring uniform treatment and equal access to the different components of the wage formation, they provide insurance schemes and different forms of supplementary benefits. These bodies are present throughout the Italian territory and are coordinated by a National Committee of Casse Edili. Even though such bodies are private entities they perform activities of public interest. For instance they certify, issuing a document called DURC (literally: Single-Document-for-Regular-Contributions), the regular payment of all duties pending on the employer according to laws, administrative acts and collective agreements.

II. CPT: they are joint-managed local bodies for preventing accidents and promoting safe and sustainable workplaces. Established by collective agreements, they are now recognised by law. They are key players in the implementation of laws and policies for health and safety on the workplace. They provide training, information, consultancy and advices to enterprises, they can inspectorate workplaces with the aim to help employers to meet their legal obligations or to improve safety of the workplace.

Formedil and vocational training schools: FORMEDIL identifies labour demand, provides services for professional orientation of individual workers. It activates tools for certification of competences and collect individual profiles for job matching. It provides workers with a portfolio attesting training activities carried out and skills acquired. The skill repertory is continuously updated by the Vocational Training Schools of the Construction Sector, and accompanies the worker throughout his/her working career. The Schools provide for an extensive screen of training opportunities.

The multiemployer dimension means, geographically, a district (an intermediate portion of territory between an urban area and a region). At that level, social partners establish their structures, pool resources and provide their services. The national level has the task to coordinate and ensure mobility of people, portability of rights, etc.

Joint-managed bodies are financed by employers and employees themselves. Collective agreements identify sources for funding of co-managed activities. For instance, a Vocational Training Schools operate in a single district and receive funds up to 1% of the total labour cost from companies operating in that district.

Considering the dominant number of microenterprises, employee representation on the workplace is poorly meaningful. Employees are most effectively represented through external trade union structures. But microenterprises do not mean micro-workplaces. A construction site is often a place where employees from different employers work together for a single output (ex. a building). The multiemployer dimension is then essential to build solid industrial relations and also the concept of employee participation must be conceived with a multiemployer dimension. A clear example of it is the employee representative for health and safety. Whereas the size of the company or the workplace is too small for having a workplace representative (15 employees), this role is performed by trade union representatives appointed in a given district. The local TU representative for health and safety belongs to the complex map of people that should make a construction site a safe place to work. The joint-managed bodies for health and safety (see above CPT) create the enabling environment for that to happen. For instance, the appointed trade union representatives are trained and equipped to inspectorate workplaces. Inspections are not aimed at sanctioning but at helping the employer

to meet his/her obligations. In this way, what has been paid to the joint-managed body returns to employees and employers as a service.

The joint-managed bodies have shown to be able to pool resources and provide benefits to employees and companies. The capacity of social partners to engage further resources in collective schemes is not endless. The crisis hit the sector severely. Many enterprises, as well as unemployed people, cannot afford payments to the joint-managed bodies anymore. In this way, employers are not able to obtain the required certification to legally operate. It is a vicious cycle that is threatening the good functioning of the entire sector economy. But social partnership in the construction sector is a long-standing experience of employee participation. It encourages social partners to explore new directions exploiting the same industrial relation model. The attempt to establish a private joint-managed pension fund has not been fruitful so far. About 50.000 employees have joined the scheme out of 400.000 potential members. In the last collective agreement, social partners declare a common will to encourage people in joining the private pension fund.

Social partners address new and old challenges. In the bargaining platform for the next sector agreement, period 2013-2015, trade unions have pointed out the following priorities: limiting the extension of the subcontracting chain, updating in real time of the list of enterprises/employers engaged in a construction site, avoid the use of vouchers or job-on-call schemes, introduce the professional skills repertory as elaborated by Formedil, limiting fix-term contracts.

2.3 The question of contract chains and posted workers

Labour mobility is a major challenge for the construction sector. Mobility is meant as change of employer, geographical mobility of the worker, geographical mobility of the employer. Labour mobility together with other factors - as the fragmentation of the production cycle, undeclared economy, long subcontracting chains - make the Construction sector difficult to be regulated. That is why social partners at national and local level produce efforts to fight against undeclared economy and reduce the bureaucratic burden on enterprises.

Collective bargaining deals with condition of work of immigrants. Social partners recognize that the presence of non-national workforce is becoming dominant in the sector. For that reasons, the most recent collective agreements introduce new rights and facilities to help a full integration of migrants. But these measures cover workers that have settled in Italy and whose working contract is under the Italian legislation. But a different kind of labour mobility is growing in Europe in the construction sector: cross-border posting of workers.

Cross border posting of workers in the Construction sector often degenerate in elusive or unlawful practices of labour mobility. The issue of workers seconded from other EU-countries is partially addressed when addressing the issue of tax payments and payments to the social security system and implementation of health and safety measures. In order to help companies to lawfully operate, Casse Edili release a single document, called DURC. Each employer can obtain a DURC submitting a list of information whose details are agreed by social partners themselves. Social partners have agreed that , before the opening of the construction site, the main contractor has the obligation to transmit to the local Cassa Edile detailed information on employers and employees that will be present in the construction site during the entire duration of the works. A national database will ensure a cross-data analysis that will evaluate the congruity of the cost of the work with the workforce engaged and other parameters. In this way, the presence of foreign employers, posted workers, self-employed workers is continuously monitored and their lawfulness certified.

Cross-border posting of workers is an increasing practice in the construction sector. The Italian platform of joint-managed bodies is able to prevent misuse of this instrument and fight social dumping. But the measures agreed so far provide partial answers. Preliminary information to the Casse Edile allows a better monitoring of the subcontracting chain, it paves

the way for more effective inspections in a logic of cooperation. Health and safety on the workplace is ensured to all employees engaged in a construction site. Social partners and joint-managed bodies ensure 'representation' to foreign workers as well. But some weaknesses must still be addressed. For instance, local structures cannot control conditions of employment in the origin country. Temporariness of the presence of foreign workers in the Italian territory discourages posted workers from having active participation in the trade union life. Contributions to and obligations toward to local joint-managed bodies is still unclear for foreign employers. Undeclared economy is still a problem as many employer do not register in the joint-managed bodies and therefore dodge control and preventive informations established through collective bargaining.

Part 3: Financial participation in SMEs

3.1 Recent developments in the implementation of EFP in Italy reflect the main features of the Italian industrial relation system.

EFP has progressed in Italy in recent years but in a stop-and-go process that has hampered the setting up of a comprehensive legal and policy framework.

Gain and profit-sharing appears in collective bargaining platforms for three decades. But only during the crisis it has become central in pinpointing a new system of labour relations. Collective bargaining reforms, dated 2008 and 2011, are radically changing the wage formation system. Trade unions and employers have accepted a further decentralisation of collective bargaining with the aim to better suit the specific needs of the single companies. Productivity gains are now largely paid off in company-based collective agreements.

The above mentioned reforms have also suggested trade unions to review their strategies and structures. First of all trade unions have shifted power and resources to the periphery. In their view, it will offer greater chances to govern processes within the company or in smaller territories. Social partners a national level will negotiate the sector national agreement and will coordinate decentralised negotiations.

In CISL, the coordination of collective bargaining includes more sophisticated monitoring of negotiations. The OCSEL database currently collects 2,360 thousand agreements signed in the framework of the national sector agreements (second level negotiations) between 2009 and 2011. Half of the censused agreements add a variable component on top of the salary paid to the employee in framework of the sector national collective agreement.

About 1600 agreements implement a diversified range of gain/profit sharing schemes. In these agreements, the parties have decided to opt for labour performance-based incentives in 48% of the cases and company-performance targets in 28% of the cases. In 8% of the cases, the awarding schemes refer to both performance of labour and business profitability. The amount paid under the scheme is distributed in equal parts among all employees in half of the cases. It happens more frequently in operations with lower specialisation of the workforce. In the remaining cases, the schemes award groups or workers, teams or individuals on the basis of the performances or the professional skills they have actually expressed.

The Observatory shows that social partners are able to elaborate sophisticated indexes for calculating their performance-related remuneration schemes. It also implies a greater capacity to master the business. The search for competitiveness remains a top priority while granting employees their share of 'success' normally measured in gains in productivity and profitability of the business.

The number of agreements dealing with EFP becomes lower in companies with less than 250 employees. But it is physiological. Nonetheless SMEs represent 99% of the Italian companies an half of the employed population. When company based bargaining is not possible or not efficient, the new collective bargaining structure gives greater role to multiemployer

negotiations (in a given area, industrial district or territory) to achieve a greater coverage of SMEs. About 100 agreements concluded at territorial level introduce profit and gain sharing schemes for all SMEs of the region. Most of them cover the SMEs of a specific sector in a given territory.

These agreements are too recent to allow a reliable assessment of how many SMEs actually apply the territorial agreement and how many employees in SMEs actually benefit from a surplus of salary coming from the application of a profit-gain sharing schemes. Anecdotic evidences show that, thanks to the reforms introduced in 2008 and 2011, this number is increasing. It is also thanks to the fact that the Italian Government has stuck with the engagement to ensure tax relieves for amounts paid under an awarding scheme agreed in company/territorial collective agreements. In 2013, the Government has allocated 950 million euro for applying a flat rate of 10% on remuneration received under a profit/gain sharing scheme for employees whose global gross income does not exceed 40.000euro. It must be said that the benefit is accessible to the largest part of employees even though it taps some few hundred euros per year. It is not a lot but it reverses a trend of tough austerity and soaring fiscal pressure on all labour income sources.

This approach has been confirmed in the recent interprofessional agreement setting Guidelines to Enhance Productivity and Competitiveness in Italy, signed by all social partners (except CGIL) on the 16 November 2012. In Chapter 4 on Employee participation, parties engage themselves in starting talks to encourage employee share ownership.

This measure deserves few words of explanation. In June 2012, the Italian Parliament, adopting a controversial reform of the labour market, decided that it was time to introduce a legal framework to encourage employee participation in the company governance, including forms of employee involvement in equity capital of companies. For that reason the Parliament gave mandate and 9 months time to the Government to issue a Governmental Decree.

The requirements which the Government had to transform into a law included a balanced mix of measures enhancing information and consultation of employees, employee involvement in corporate governance including the presence of employee representatives in the supervisory board, when existing and employee share ownership. Collective aspects of Employee share ownership had to be privileged with the specific aim to grant employees greater chances to be influential on the General Assembly or to achieve the appointment of a representative of employee-shareholders representatives in the company boards.

The law of the Parliament would have been worthy to be further analysed if it did not reach the deadlock provoked due to the premature end of the Government at the very beginning of this year (2013).

The above mentioned interprofessional agreement signed in June 2012, certifies that the path opened by the Italian Parliament was now on a dead track and brought the ball back in the hands of the social partners. The future of the agreement - and the engagement to open talks on employee share ownership - relies on the results of the next national elections and the coalition that will rule the Country for the next 5 years.

Support to SMES is thus at the core of the recent Decree for Economic Development issued by the Italian Government in the last autumn 2012.

The Decree of the Government entitled Growth 2.0 introduces the legal entity called Innovative Start-Up. It goes in application of the engagements taken in the EU2020 Strategy. The legal features of the entity Innovative Start-up reflects the recurrent features of the economic concept of a start-up in which the innovation is linked to additional criteria including for instance that at least a third of the workforce is composed by high qualified workforce with a doctorate, a PHD or university diploma with at least three year of experience in the field of advanced scientific research.

Some derogations in company law make easier for Innovative Start-Ups to transmit rates of the equity capital to their employees.

All kind of securities issued by the Innovative Start-Ups for the purpose of remunerating employees are exempt from taxation and any other social contributions linked to the taxable labour income. The capacity of the employees to be involved in their own company is also encouraged by a provision ensuring tax benefits for three consecutive years to those who invest in an innovative start up.

In a nut shell, the Italian legislator combines three key words that stands as three strategic factor of economic strength: innovation, human capital and employee participation.

3.2 Description and analysis of financial participation in SMEs in the construction sector.

Some practices of EFP can be detected in the Construction sector as well. According to recent reform of collective bargaining in Italy, the gain-sharing and profit-sharing schemes should be negotiated in the second level collective agreements to ensure wage increases linked to productivity gains.

Collective agreements in the Construction sector show how performance-related-wages can be introduced in micro and small enterprises. The problem for social partners is to find out indicators that could express the healthy condition of the local economy with regard to the construction sector.

National collective agreements fix the framework in which collective agreements in different districts determine criteria and formulas to work out the amount payable under the scheme. The national collective agreement points out 4 criteria to be used in local negotiations and leave local negotiators the possibility to add own criteria. The 4 criteria used at national level refer to indicators directly derivable from the activity of the local Cassa Edile (number of employees registered, aggregate wages trends, number of worked hours declared, services provided to local enterprises). These indicators certify the economic trend during three consequent years. Local indicators refer, for instance, to the average added value of the sector or thresholds related to the aggregate EBITDA. Combining the 5 criteria, it is possible to work out the amount payable as variable component of the wage. Companies which do not fulfill criteria (each district has its own conditions) are exempt from paying the entire or part of the amount due under the EFP scheme.

In the agreements signed in year 2012, it was agreed a ceiling to the performance-related payments up to 6% of the annual gross wage. Considering the poor economic performances of the sector, in all districts, the amount actually paid is lower and many companies have been exempted.

In the construction sector such schemes are accessible to employees in SMEs. This is thanks to the combination of advanced collective bargaining practices and the establishment of joint-managed bodies. These bodies cannot be only considered service-providers. They are instruments for employee participation. For instance, once the performance-related payments has certified the poor economic performance of the sector, social partners have jointly designed the economic outlook and engaged local authorities in planning policies that would help an economic recovery.

Belgien

ABSTRACT

Der Bundesstaat Belgien besteht aus drei Regionen: Flandern, Wallonien und Brüssel-Hauptstadt. Das Land wird von einer zentralen Regierung geführt, jede Region besitzt jedoch eine eigene Regionalregierung, die sich auf ein System der Übertragung von Befugnissen stützt, das unter anderem die Industriepolitik, die Investitionen und die Infrastrukturen betrifft.

99,8 % der belgischen Unternehmen fallen unter die Definition KMU. Insbesondere im Jahr 2009 wurden 855.897 bestehende KMU mit insgesamt 2,6 Millionen Arbeitsplätzen gezählt, was auf nationaler Ebene einer Beschäftigung von 41,1 % entspricht.

In Belgien entfallen auf 1000 Einwohner circa 38 KMU, eine Zahl, die nicht weit vom Gesamtdurchschnitt von 40 der 27 EU-Länder entfernt liegt. Der Prozentanteil der KMU und die Beschäftigungsquote in Bezug auf die Gesamtzahl der Unternehmen bestätigen Ziffern in Übereinstimmung mit dem europäischen Durchschnitt.

Laut der Ausgabe 2012 des SBA Fortschrittsberichts (Small Business Act for Europe) entspricht der belgische KMU-Sektor mit Ausnahme eines leichten Überwiegens der Kleinstunternehmen dem Durchschnitt der 27 EU-Mitgliedsstaaten.

Die KMU Belgiens haben im Gegensatz zu den anderen Ländern der EU eine höhere Widerstandskraft gegen die Wirtschaftskrise bewiesen. Das gilt vor allem in Bezug auf das Kriterium der Wertschöpfung. Die eingeleiteten Massnahmen sind scheinbar erfolgreich, da sie hauptsächlich für ein Eingreifen nach den Kriterien des SBA entwickelt wurden und auf die niedrigsten Punktezahlen (Unternehmertum) oder negativen Tendenzen (Internationalisierung und Zugriff auf Finanzierungen) ausgerichtet waren.

In diesem Zusammenhang präsentiert sich Flandern als die aktivste Region, wobei die Zahl der Unternehmen doppelt so hoch ist als jene Walloniens.

2010 waren in Belgien 83.948 Unternehmen in der Baubranche tätig, die Zahl der Arbeitsplätze betrug insgesamt 214.195. Im Jahr 2011 kam es zu einem Anstieg der Unternehmen, die Zahl erhöhte sich auf 86.896 (+3,5 %) mit 216.650 in der Branche beschäftigten Arbeitnehmern. In beiden Jahren stellten die Kleinstunternehmen 95 % der gesamten Unternehmen dieser Branche dar.

Die Gewerkschaftsorganisationen sind in Belgien sehr aktiv und können in der Baubranche auf die hohe Repräsentativität von 98 % zählen. Der soziale Dialog erfolgt hauptsächlich auf Bundesebene innerhalb der so genannten Gemeinsamen Ausschüsse, die eigens für diesen Zweck ins Leben gerufen wurden. Die gemeinsamen Ausschüsse sind Organe, die vom Gesetz her für jeden einzelnen Industriesektor vorgesehen sind und die neben der Durchführung der gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben auch mit Kollektivvertragsverhandlungen, der Verhütung und der Schlichtung von Sozialkonflikten und der Beratung der Regierung, des Nationalrats für Arbeit und des zentralen Wirtschaftsrats beauftragt sind. Jeder Ausschuss besteht aus einem Präsidenten und einem Vizepräsidenten, die unter den so genannten „Sozialbeauftragten“ gewählt und durch eine Königliche Verordnung ernannt werden. Darüber hinaus umfasst der Ausschuss die Schriftführer der Generaldirektion für Arbeitsbeziehungen und die Vertreter der Arbeitgeberverbände und der

Gewerkschaften. Alle zwei Jahre wird unter Teilnahme der Gemeinsamen Ausschüsse über die Kollektivverträge verhandelt. Nach Erreichen eines Übereinkommens wird dieses nach der Veröffentlichung einer Königlichen Verordnung für alle Arbeitnehmer der Branche rechtsverbindlich. Der soziale Dialog findet auch auf regionaler und unternehmensbezogener Ebene statt, bezieht sich in diesen Fällen aber auf spezifische Themen, weshalb die Ergebnisse keinen rechtsverbindlichen Wert besitzen.

Dank der hohen Repräsentativität der Gewerkschaftsorganisationen werden die Rechte hinsichtlich Information und Mitbestimmung in Belgien sehr stark respektiert. Für Unternehmen, die mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigen, sieht das belgische System die Präsenz eines so genannten *Conseil d'entreprise* (Betriebsausschusses) vor, der als Beratungsinstanz zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern fungiert. Für Unternehmen, die zwischen 30 und 100 Arbeitnehmer beschäftigen, werden die Gewerkschaftsdelegationen mit der Behandlung der arbeitsbezogenen Themen beauftragt. Dessen ungeachtet erfolgt der soziale Dialog auch in Unternehmen mit weniger als 30 Arbeitnehmern, die keine feste Gewerkschaftsvertretung besitzen (der Grossteil der Betriebe), auf äusserst wirkungsvolle Weise.

Im Baugewerbe sind die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden grundsätzlich gut, mit Ausnahme einiger physiologischer Konflikte und einiger spezieller Problematiken der Branche. In diesem Zusammenhang muss der Kampf gegen den unlauteren Wettbewerb hinsichtlich der illegalen Arbeitnehmerüberlassung und der so genannten „falschen selbstständigen Arbeitnehmer“ genannt werden, die meist aus anderen EU-Ländern stammen und das Hauptproblem der belgischen Baubranche und den Grund für ein eventuelles Sozialdumping darstellen.

Was die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung betrifft, so wurden in Belgien bereits Ende des neunzehnten Jahrhunderts die ersten Beteiligungsformen geschaffen. Dennoch hat die belgische Regierung erst im Jahr 1982 aus Anlass der Finanzkrise ein erstes Förderungsprogramm hinsichtlich der Ausgabe von Belegschaftsaktien zur Unterstützung der Wertpapierbörse eingeführt. Weitere Förderungen wurden zu Beginn der 90er Jahre eingeführt, es muss jedoch hervorgehoben werden, dass die Überlassung von Aktien an Arbeitnehmer in Belgien mit Ausnahme der Betriebsprämien nicht sehr verbreitet ist.

ABSTRACT

Die Kleinstunternehmen (französische Kurzzeichen TPE) mit weniger als 10 Beschäftigten stellen 90 % der Gesamtanzahl der Bauunternehmen in Frankreich dar, ein Prozentsatz, der mit den anderen Wirtschaftsbranchen des Landes übereinstimmt. Was die Anzahl der Arbeitnehmer betrifft, so sind durch die Konzentration der Kleinstunternehmen geringere Zahlen zu verzeichnen, da nur 40 % der Arbeitnehmer der Baubranche in Kleinstunternehmen beschäftigt sind.

Das beschränkte Ausmaß der Unternehmen wirkt sich auf die sozialen Beziehungen der Branche aus, und zwar insbesondere in Anbetracht des sogenannten *Schweleneffekts* am Beginn des Sozialdialogs (laut Gesetz ist die Wahl von Arbeitnehmervertretern nur für Unternehmer mit mehr als 11 Beschäftigten möglich), sowie bei den Schwierigkeiten einer gewerkschaftlichen Organisation. Innerhalb der Kleinstunternehmen gibt es beinahe keinen Sozialdialog, dieser erfolgt auf regionaler Ebene durch die so genannten paritätischen Ausschüsse CPRIA (Paritätischer branchenübergreifender Handwerksausschuss)¹³, die auf branchenübergreifender Ebene und nicht nach einzelnen Sektoren gegründet wurden. Die Baubranche ist in diesen Instanzen, die laut Gewerkschaftsauskunft in nur fünf Regionen tätig werden, scheinbar gut vertreten. Der Sozialdialog wird in einem gewissen Sinn innerhalb der CPRIA, den regionalen paritätischen branchenübergreifenden Handwerksausschüssen, aufgeweicht, da in diesen über Themen wie die Gewährleistung der sozialen Sicherheit, Welfare, Zugang zur Berufsausbildung und Gesundheitsvorsorge diskutiert wird, Lohn- und Gehaltsfragen jedoch unbesprochen bleiben (diese werden hingegen auf der Ebene der Berufskategorien behandelt). Laut Gewerkschaftsquellen „hat der Sozialdialog einen historischen Tiefstand erreicht“. Ein Antrieb zur Verbesserung dieser Situation könnte die Verstärkung der gewerkschaftlichen Tätigkeit innerhalb der Kleinstunternehmen sein, die Erreichung dieses Ziels liegt jedoch noch in weiter Ferne. Als reines Beispiel genügt die Erwähnung der Tatsache, dass während der Wahlen der Gewerkschaftsvertreter im Dezember 2012 von 343.777 Mitgliedern der Baubranche nur 21.919 Personen von ihrem Wahlrecht Gebrauch gemacht haben, was 6,4 % der Wahlberechtigten entspricht.

Die sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen der Kleinstunternehmen der Branche scheinen immer größer zu werden:

- Rückgang der Bautätigkeiten und damit der Weitervergabe, von der zahlreiche Kleinstunternehmen abhängig sind
- steigendes Konkursrisiko aufgrund von Nachfolgeproblemen und/oder wirtschaftlichen Schwierigkeiten
- Anstieg der Zahl der entsandten Arbeitnehmer in Frankreich (80 % davon sind im Baugewerbe beschäftigt) mit nachfolgender Gefahr von Spannungen in der Branche: Probleme mit Sonderzahlungen, Sicherheit und Arbeitsbedingungen.

Es ergibt sich also vor allem auf Landesebene die Notwendigkeit, neue Vorgehensweisen und Initiativen zu finden, um damit die Unternehmensstruktur zu erhalten und die Arbeitnehmer einschließlich der entsandten Arbeiter zu schützen. Darüber hinaus lässt sich sowohl vonseiten der Unternehmer als auch vonseiten der Arbeitnehmer eine wachsende Nachfrage nach Informationen und beruflicher Weiterbildung feststellen: Ausbildung der Arbeitgeber für die Vorwegnahme von Unternehmensübertragungen, Ausbildung der Angestellten zur Vorbereitung auf die Unternehmertätigkeit, Ausbildung der Arbeitnehmer hinsichtlich zusätzlicher Fähigkeiten, um besser für die Marktvielfalt gerüstet zu sein. Die Sozialpartner

¹³ CPRIA = Paritätischer branchenübergreifender Handwerksausschuss)

und die paritätischen Verbände (OPCA¹⁴ = Staatlich anerkannte paritätische Einrichtungen zur Mittelbeschaffung für die Finanzierung der Weiterbildung) stellen Kräfte und Mittel bereit, um dieser Notwendigkeit gegenüberzutreten.

Den Sozialpartnern liegt außerdem der Aufbau eines landesweiten Sozialdialogs zugunsten jener Arbeitnehmer - einschließlich der entsandten Arbeiter - am Herzen, die bei den in einem bestimmten Gebiet präsenten Auftragnehmern und/oder auf einer der Baustellen dieser Unternehmen beschäftigt sind, um damit in erster Linie die Arbeits- und Sicherheitsbedingungen sowie die mit dem Transport und der Integration der Arbeitnehmer verbundenen Problematiken zu verbessern. Dennoch kollidieren diese Initiativen meist mit dem nicht unerheblichen Problem einer fehlenden Finanzierung des branchenübergreifenden Sozialdialogs.

Abschließend ist anzumerken, dass die Themen der Mobilisierung und des Dialogs zwischen den Sozialpartnern bis auf ein ganz geringes Ausmaß nicht jene der finanziellen Arbeitnehmerbeteiligung mit einbeziehen. Obwohl Mittel und Unterstützungen wie der *Plan Epargne interentreprise - PEI* (unternehmensübergreifender Sparplan), der ganz speziell der Baubranche gewidmet ist, vorgesehen sind, wird nach wie vor das Bonus- und Prämiensystem bevorzugt. Die Sozialpartner nutzen außerdem erneut die Argumentation des Schwelleneffekts, da für eine Mitarbeiterbeteiligung mindestens 50 Dienstnehmer beschäftigt werden müssen. Trotzdem finanzieren die Ersparnisse der Arbeitnehmer 16 % der Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten und öffnen somit die Türen für Entwicklungsperspektiven und neue Verhandlungsbereiche zwischen den Sozialpartnern.

^{14°} OPCA = Staatlich anerkannte paritätische Einrichtungen zur Mittelbeschaffung für die Finanzierung der Weiterbildung

ABSTRACT

Das Baugewerbe präsentiert eine hohe Konzentration von KMU. Die Unternehmen der Branche sind zu 99,9 % KMU, erwirtschaften 82,8 % des Gesamtumsatzes und beschäftigen 91,7 % der gesamten Arbeitskraft. In dieser Gruppe stellen die Kleinstunternehmen 83,4 % der Gesamtanzahl dar und spielen daher eine besonders wichtige Rolle. Ein Vergleich zwischen dem Jahr 1995 und dem Jahr 2012 hebt eine Verlagerung zu Unternehmen von immer geringerer Größe hervor. 1995 erwirtschafteten die Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten 23,4 % des Umsatzes, ein Prozentsatz, der 2012 auf 33,8 % angestiegen ist. Die Zahl der selbstständigen Arbeiter beträgt 21 %, fast das Doppelte des nationalen Durchschnitts. Die Mitbestimmung spielt in der Baubranche nur eine untergeordnete Rolle. Nur 3 % der Unternehmen, die Anrecht auf einen Betriebsrat hätten, haben diesen auch tatsächlich gegründet. Infolge werden nur 21 % der Arbeitnehmer des Baugewerbes durch einen Betriebsrat vertreten. Diese fehlende Mitbestimmung ergibt sich im breiten Ausmaß aus der Strukturierung der eingangs genannten Branchenunternehmen. In den letzten Jahren hat sich die Anzahl der entsandten Arbeitnehmer beachtlich erhöht, und zwar von 51.420 im Jahr 2009 auf 57.331 im Jahr 2010. 2011 hat die Zahl der entsandten Arbeitnehmer beinahe die Grenze von 70.000 erreicht. Die Gewerkschaft IG BAU, die sich besonders für das Thema der Arbeitnehmerentsendung in der Baubranche interessiert, und der DGB unterstützen gemeinsam den EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund) bei seiner Forderung nach einer „Klausel für den sozialen Fortschritt“, die in das Gemeinschaftsrecht aufgenommen werden soll. Abgesehen davon sind derzeit keine besonders wichtige Kampagnen zum Thema Arbeitnehmerentsendung im Gange.

Die Tarifvertragsverhandlungen werden von den Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbänden durchgeführt. Bei den Verhandlungen repräsentiert die Gewerkschaft die Arbeitnehmer, während die Arbeitgeberverbände die Unternehmen vertritt. In Deutschland gibt es zahlreiche gewerkschaftliche Organisationen, aber ein Großteil davon ist Teil des DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund). Seit 1990 hat sich die Zahl der Mitglieder des DGB beinahe um die Hälfte verringert (von circa 11 Millionen im Jahr 1990 auf circa 6 Millionen im Jahr 2010). Dieser Verlust an Mitgliedern ist symptomatisch für das deutsche Gewerkschaftsgefüge und Ursache für einen Vertrauensmangel vonseiten der Gewerkschaft selbst, zum Beispiel bei den Vertragsverhandlungen in Bezug auf Löhne oder Arbeitsbedingungen. Jene Unternehmen, die nicht Teil einer Arbeitgebervereinigung sind, fördern auch die Anwendung des Tarifvertrags nicht. Die vor Kurzem auf regionaler Ebene abgeschlossenen Kollektivverträge enthalten immer mehr Bestimmungen, die sich auf Sonderfälle beziehen, wodurch es den Unternehmen möglich ist, von den regionalen Tarifverträgen abzuweichen (zum Beispiel mit Unterschieden bei der Entlohnung, die bis zu 8 % erreichen können). Ein ausgehandelter Tarifvertrag kann als allgemein rechtsverbindlich erklärt werden, wenn er die beiden nachfolgend erläuterten Kriterien erfüllt. In erster Linie müssen 50 % der eventuell an den diesbezüglichen Tarifvertrag gebundenen Arbeitgeber 50 % der vom diesbezüglichen Tarifvertrag betroffenen Arbeitnehmer beschäftigen (die so genannte 50 % Klausel). An zweiter Stelle muss der Vertrag, um allgemein rechtsverbindlich zu sein, von allgemeinem Interesse sein. Wenn beide Kriterien erfüllt werden, ist der Tarifvertrag nicht nur auf die Mitglieder der Gewerkschaften und der unterzeichnenden Arbeitgeberverbände, sondern auch auf alle in der Branche Beschäftigten anwendbar. In Deutschland bestehen hauptsächlich regionale Tarifverträge für einzelne Kategorien oder für Gruppen von Kategorien. Nach mehr als 20 Jahren nach der Wiedervereinigung Deutschlands weist das Lohn- und Gehaltsniveau nach wie vor große Unterschiede auf. In der Praxis sieht das Vertragspanorama Rahmentarifverträge und

Sondertarifverträge vor, die normalerweise für das gesamte Landesgebiet gelten. In den Rahmentarifverträgen werden alle Arbeitsbedingungen festgelegt und zwar gewöhnlich für einen Zeitraum, der von drei bis fünf Jahren reicht. Diese Verträge sind im Allgemeinen für alle Arbeitnehmer rechtsverbindlich. Die Sondertarifverträge regeln die Sozialfonds und die Verfahren zu deren Verteilung, die vertraglichen Zusatzrenten, die berufliche Ausbildung und die Unterstützungsmaßnahmen für die Baubranche während der Wintermonate. Ein Beispiel dieser Sozialfonds ist die SOKA BAU, die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft. Alle ordentlichen und entsandten Arbeitnehmer der Baubranche müssen bei der SOKA BAU gemeldet sein. Die Anmeldung stellt eine Informationsquelle für die deutsche Zollbehörde dar und liefert wertvolle Informationen, da laut verschiedener Studien die illegale Beschäftigung im Baugewerbe fast 15 % der Gesamtarbeit ausmacht.

Was die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung betrifft, so ist deren Rolle im deutschen Baugewerbe beinahe irrelevant. Gemäß einer in den Jahren 2000, 2001, 2005 und 2007 durchgeführten IAB-Studie nutzen nur 9,7 % der Unternehmen des Baugewerbes ein Programm für die Ausgabe von Belegschaftsaktien, ein Prozentsatz, durch den die Branche landesweit an drittletzter Stelle liegt. Nur im Gesundheitswesen (9,1 %) und in der Catering-Branche (9 %) wird eine noch geringere Präsenz dieser Beteiligungspläne verzeichnet.

ABSTRACT

Die Wirtschaft Polens wird von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) beherrscht, mehr als 99 % gehören nämlich zu dieser Kategorie und beschäftigen circa 70 % der Arbeitnehmer. Im Durchschnitt beschäftigen die KMU jeweils 4,7 Arbeitnehmer. Die einzelnen Unternehmer (die vom formalen Gesichtspunkt her keine „juristischen Personen“ sind) repräsentieren 95 % der Kleinstunternehmen, wobei 72 % dieser Unternehmer erklären, keine eigenen Dienstnehmer zu beschäftigen. Die KMU produzieren circa die Hälfte des Bruttoinlandsprodukts Polens. Im Baugewerbe tritt die Vorherrschaft der KMU im Hinblick auf die Zahlen noch deutlicher hervor, da die Großunternehmen kaum mehr als 0,1 % der gesamten Bauunternehmen ausmachen. Die KMU erreichen in der Branche eine Beschäftigungsquote von 87 %, mit mehr als 800.000 Arbeitnehmern, davon 64 % Angestellte. Im Baugewerbe sind die KMU auch außerhalb des inländischen Markts ziemlich aktiv, mit 23 % der Unternehmen, die einer Auslandstätigkeit nachgehen. Die Perspektiven für die Baubranche sind für das Jahr 2013 alles andere als rosig, da die wichtigsten Antriebsmotoren der Wirtschaftsentwicklung (Wohnbauprojekte, öffentliche Einrichtungen) praktisch zum Stillstand gekommen sind.

Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in den KMU ist ausgesprochen begrenzt. Die Beschäftigten der Kleinstunternehmen (circa 40 % der Gesamtzahl) haben beinahe keinerlei Zugriff auf eine organisierte Vertretung ihrer gemeinschaftlichen Interessen: Eine gewerkschaftliche Repräsentanz im Unternehmen ist erst ab einer Mindestzahl von 10 Beschäftigten gestattet, während Betriebsräte nur in Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern gewählt werden können. Die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung ist sogar noch stärker eingeschränkt: Die Beteiligung der Mitarbeiter ist äußerst gering und die einst sehr populäre Hauptform dieser Beteiligung - und zwar die Ausgabe von Belegschaftsaktien - hat hinsichtlich der Zahlen einen beachtlichen Rückgang erlitten. Wie die Ergebnisse einiger Forschungsreihen zeigen, sind nur circa 2 % der nationalen Arbeitskräfte bei Unternehmen beschäftigt, die eine Überlassung von Aktien an ihre Arbeitnehmer vorsehen (*spółka pracownicza*). Ein im Jahr 2009 eingeführtes neues Konzept setzte sich zum Ziel, durch die Gründung der sogenannten „Unternehmen für städtische Arbeiten“ (*spółka aktywności obywatelskiej*) einen Anstoß zur Beteiligung zu geben. Die Maßnahme hatte jedoch nur einen geringen Erfolg.

Was die Mitarbeiterbeteiligung betrifft, stellt auch das Baugewebe im Vergleich zu den anderen Branchen keine Ausnahme dar. Es gibt nur noch sehr wenige Unternehmen, in denen die Ausgabe von Aktien an die Arbeitnehmer nach wie vor üblich ist. Unter diesen können wir die PCB *Plecewice S.A.* nennen, ein Unternehmen mittlerer Größe, dessen Hauptarbeitsbereich die „Erzeugung von Bauprodukten aus Gips“ ist (NACE 26.62.1). Dieses Unternehmen stellt ein Musterbeispiel hinsichtlich der Mitarbeiterbeteiligung dar, da es bis heute die Ausgabe von Belegschaftsaktien vorsieht, auch wenn der seit mehr als 20 Jahren unaufhörlich fortgesetzte Prozess der Eigentumskonzentration zum Mehrheitsbesitz des Kapitals in den Händen von nur zwei Aktionären geführt hat. Im Jahr 1992 wurde das damals in staatlichen Besitz befindliche Unternehmen unter Einsatz eines so genannten „Leasing-Verfahrens“ privatisiert. Im Zuge dieser direkten Privatisierung wurde das staatliche Unternehmen durch Leasingverträge an eine neu gegründete Gesellschaft abgetreten, die damit die Kontrolle über das privatisierte staatliche Unternehmen übernahm. Das Unternehmen war von Anfang an weiterhin stark auf Investitionen ausgerichtet und nur gelegentlich wurden Dividenden ausgeschüttet, da ein Großteil der finanziellen Ressourcen

lieber für die Entwicklung und die technologische Modernisierung bereitgestellt wurde. Die gewerkschaftliche Organisation des Unternehmens ist außerordentlich hoch und erreicht mit 23 % den doppelten Wert des nationalen Durchschnitts. Im Unternehmen ist nur eine Gewerkschaft tätig, die deshalb nicht der negativen Wirkung des so genannten „kompetitiven Pluralismus“ ausgesetzt war, der über Jahre hinaus die Gewerkschaftsbewegung im Land stark behindert hat. Einige der Gewerkschafter sind selbst Aktionäre des Unternehmens. Die Gewerkschaft hat ihren Beitrag zu einem gewerkschaftlichen Geschäftsmodell geleistet, das in den letzten Jahren den Schutz des Unternehmens vor Gewerkschaftskonflikten ermöglichte.